



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation professionnelle

Question écrite n° 95135

Texte de la question

M. Bernard Carayon attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative sur la formation des fonctionnaires de son ministère. En vigueur depuis le 3 février 2007, la loi relative à la modernisation de la fonction publique a introduit des droits nouveaux à la formation pour les agents de fonction publique. Cette formation inclut notamment de nouvelles possibilités créées pour renforcer l'efficacité de l'action des fonctionnaires, et développer leurs opportunités de mobilité professionnelle. Il lui demande de préciser le bilan des formations nouvelles sur l'action de son ministère ainsi que la part consacrée à ces formations dans le budget annuel pour 2010.

Texte de la réponse

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a mis en place la formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie. À l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'application de cette loi et de ses décrets d'application s'est traduite par un plan de formation qui assigne des finalités plus claires à la formation, et par la mise en place de nouveaux outils qui permettent de nouvelles modalités de formation. 1. Un plan de formation plus structuré et plus tourné vers la professionnalisation : le PAFAC est le document pivot du dispositif de formation professionnelle pour l'administration centrale. Il décrit la politique de formation que l'administration centrale entend conduire, en tenant compte des priorités définies au niveau interministériel, ministériel et local. C'est notamment pour répondre aux priorités interministérielles que le centre de formation de l'administration centrale a proposé en 2010 des formations nouvelles pour les cadres, pour les correspondants RH dans les directions de l'administration centrale et les gestionnaires de personnels, ainsi qu'un cycle de formations autour du handicap. Par ailleurs, pour accompagner les agents dans leur parcours professionnel, le bureau de la formation a professionnalisé quatre collaborateurs sur les fonctions de conseiller mobilité carrière (CMC). Ces agents ont suivi le dispositif commun proposé au plan national par la Direction générale des ressources humaines (DGRH), conformément au dispositif défini au niveau interministériel. Ces CMC peuvent recevoir, écouter, conseiller et accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle. Les priorités locales ont été définies sur la base de deux démarches complémentaires : le recensement des besoins institutionnels des différentes directions qui composent l'administration centrale ; l'identification des besoins individuels des agents issus de l'analyse des entretiens de formation qui se sont déroulés au cours de l'été 2009. L'analyse de l'ensemble de ces retours montre une préoccupation forte autour de la mise en place de Chorus, de l'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels, d'une meilleure connaissance de l'environnement de travail et de ses évolutions (notamment liées aux différentes réformes), de la maîtrise des outils techniques de travail (logiciels spécifiques), de la préparation aux concours, du contrôle de gestion, de la performance. Ces préoccupations et aspirations ont un impact fort sur certains domaines de formation qui connaissent des évolutions sensibles. Ainsi, l'analyse des demandes recensées au travers des entretiens de formation montre les écarts suivants : informatique et nouvelles technologies : 29,1 % (30 % en 2008) ; gestion publique : 5,5 % (7 % en 2008) ;

concours et examens professionnels ; techniques administratives ; droit et réglementation : 14,4 % (6 % en 2008) ; langues ; Europe : politique et institutions ; France : institutions et système éducatif : 13 % (5 % en 2008) ; management, communication : 10 % (4 % en 2008). 2. De nouveaux outils et de nouvelles modalités de formation : nouveau droit pour les agents publics, le droit individuel à la formation (DIF) a été mis en place à l'Administration centrale depuis le 1er janvier 2008. L'année 2009 a été la première année pleine quant à la capitalisation des droits. Ils s'élèvent pour un agent à temps plein à vingt heures auxquelles s'ajoutent, si elles n'ont pas été consommées, les dix heures acquises au titre de 2007. Le pourcentage d'agents ayant consommé leur DIF était de 8 % au 31 décembre 2009. On note une forte augmentation du pourcentage d'agent ayant mobilisé leurs droits puisqu'il est quatre fois supérieur à celui de l'année précédente. Cette hausse est due à l'information faite aux agents, tant par la voie de la communication interne que par celle des entretiens professionnels. Pour l'année 2010, les statistiques ne sont pas terminées mais les premiers éléments de bilan laissent à supposer que le taux annuel sera d'environ 8 % comme en 2009. Le DIF est principalement destiné à la formation continue et notamment aux cours de langues. La ventilation entre les différents types de formation est donnée dans le tableau ci-dessous :

Consommation du DIF au MEN-MESR

ANNÉE	POURCENTAGE de mobilisation (*)	NOMBRE d'agents	NOMBRE d'heures	VENTILATION		
				Formation continue	Préparation aux concours	Bilan de compétences VAE
2008	2 %	68	596	510	86	0
2009	8 %	242	3 316	2 939	315	62

(*) Rapport entre l'effectif de l'AC et le nombre d'agents ayant mobilisé leur DIF (hors personnels d'encadrement supérieur).

Les autres outils mis en place dans le cadre de la réforme de la formation tout au long de la vie sont : les périodes de professionnalisation : il s'agit d'un dispositif encore peu utilisé (un agent l'a utilisé à l'administration centrale en 2010) ; entretiens et bilans de carrière : dix-neuf demandes ont été formulées au centre de formation en 2009. Certaines ont été requalifiées (bilan de compétences, bilan d'orientation formation). Une trentaine de besoins ont été recensés lors de la campagne d'entretien 2010. Le centre de formation a finalisé un travail de mise sous processus qualité de ces deux outils créés par l'article 17 du protocole d'accord sur la formation et a professionnalisé cinq CMC internes ce qui permet de réaliser les bilans avec les ressources humaines du service. Le temps consacré à un bilan, toutes étapes confondues, est de dix à douze heures.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Carayon](#)

Circonscription : Tarn (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 95135

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Éducation nationale, jeunesse et vie associative

Ministère attributaire : Éducation nationale, jeunesse et vie associative

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 décembre 2010, page 13264

Réponse publiée le : 8 mars 2011, page 2304