Préparation commission formation MCC - 1er juillet 2016

* la note de **présentation du bilan 2015 de la formation professionnelle** pour l'ensemble du ministère et **ses annexes** ;
* le **projet de note d'orientation pluriannuelle** de la formation professionnelle continue pour la période 2017-2019 ;
* le **compte-rendu de la réunion du groupe de travail** de la commission formation du 10 mai dernier

-------------------------------------------------------------------------------

en vert : à confirmer après le 1.7.16

**Présents**

Administration/RH-Formation centrale & Gdes direc° : **I. Gadrey** (ss direct. Politiq RH & relations sociales) ; **V. Astien** (cheffe départ. Recrutmnt mobilité & forma°) ; **F. Grimaud** (resp. pôle managemnt & dévlpmt compét.) + resp. forma° **DGPat** & **DGCA** & **DGMIC**

OS : CGT ; CFDT ; Sud-solidaire ; Snac-Fsu (LH)

**doc « projet note d’orientation plutiannuelle de la formation 2017-19 »**

**p.3, 4** « accompagnement des évolutions/transformations > stabiliser/pérenniser les transformations »

= ces évolutions échappent à leurs acteurs (directions et agents du MCC) car émanent du politique (niveau éxecutif national)

« Ainsi la fonction formation doit-elle être placée au cœur des évolutions et associée systématiquement, en amont, aux projets, qu’il s’agisse de projet de transformation, de projets professionnels individuels ou de projets informatiques »

(...)

La politique de formation vise le développement professionnel des agents ainsi que leur développement

personnel 2 , à court, moyen et long terme. C’est pourquoi elle s’inscrit dans une démarche qui dépasse la simple

programmation annuelle pour couvrir une période plus longue en lien avec les réflexions sur les évolutions des

compétences recherchées par les services et attendues par les agents.

2 : décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de

l'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements

publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

**p. 5**

I. Rappel du cadre général

**A. formation professionnelle continue (FPC)**

Définition : doit correspondre à l’ensemble de ces critères :

**1.** public précis (fonctions exercées, poste de travail occupé, compétences requises ou expérience professionnelle) ;

**2.** objectifs précis/mesurables en termes d'évolution des compétences pro (distinct des actions d’info ou de sensibilisation générale - Sensibilisation au handicap visuel, à la diversité femmes/hommes, etc. par ex.) ;

**3.** programme écrit, adapté aux objectifs, processus pédagogique détaillé au regard de son contenu, durée et modalités pédago ;

**4.** prévoir systématiquement à la fois un dispositif de suivi de l’exécution de l'action (émargements par demi-journée mini) et de mesure de l’acquisition des compétences au regard des objectifs pédagogiques initiaux (procédure d'évaluation) ;

**5.** être délivrée par un formateur, interne/externe, reconnu, qui encadre un nombre raisonnable de stagiaires pour permettre des échanges directs entre le formateur et le/les stagiaires et entre les stagiaires (stages collectifs, limite haute = 15 pers.) ;

**6.** prévoir une convocation formelle du stagiaire avant le début du stage + attestation en fin de stage (thème, nature, dates, durée).

**Autres actions visant au développement des compétences**

FPC distinguée d'autres types d'actions = **développement des compétences** (conférences, séminaires, colloques, actions généralistes de sensibilisation ou de communication, visites d’établissement, rencontres professionnelles, etc.) ou de **l'accompagnement professionnel** (parcours d'intégration, tutorat, coaching, etc.)

**B. Pilotage et périmètres des plans de formation**

Le secrétariat général (SG) du MCC = définit et pilote la politique de formation du ministère, met en œuvre son propre plan de formation, anime le dialogue avec les représentants du personnel au niveau ministériel, est l'interlocuteur unique de la DGAFP, coordonne et appuie l'action des responsables locaux de formation, réunit le réseau des responsables de formation du ministère une à deux fois par an (au moins 1 représentant/chaque service du ministère : directions d'administration centrale, DRAC, SCN, EPA.

**p. 6** Le périmètre des agents concernés par le plan de formation du ministère recouvre l'ensemble des agents de ce réseau.

Principe de subsidiarité et de complémentarité :

**1.** Les actions de formation des services d'administration centrale sont ouvertes à tous les agents du ministère...

...Hormis les agents du musée du Louvre, de la bibliothèque nationale de France et de l’établissement public du château, du musée et du domaine

national de Versailles dont les plans de formation ont vocation à couvrir l'ensemble des domaines de formation. Les services de formation de ces

établissements peuvent néanmoins, de manière dérogatoire, inscrire leurs agents aux formations collectives organisées par les services centraux

en fonction des places disponibles.

**2.** En complément de cette offre nationale, DRAC et EP mettent en œuvre des formations à destination des agents de leur ressort pour des besoins spécifiques identifiés.

**3.** Les DRAC sont également les interlocutrices privilégiées des **plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH)** pour la définition des plans régionaux interministériels de formation (garantes de l'adéquation offre interministérielle aux besoins spécifiques des personnels du MCC présents dans leur périmètre régional (…)

**C. Articulation des orientations interministérielles et ministérielles avec les plans annuels de formation**

… les demandes de formations correspondant à des besoins exprimés et validés à l'occasion des entretiens de formation doivent être considérées comme prioritaires.