



Compte-rendu du GT ministériel sur la Formation

10 septembre 2021

La séance était présidée par M. Christophe LANDOUR, sous-directeur du Service des Ressources Humaines Ministérielles (SRH1).

L'ordre du jour comportait :

- 1 - Le relevé de conclusion du GT Formation du 5 mars 2020 ;
- 2 - Le bilan statistique de la formation 2020 ;
- 3 - CMFI – Cycle Ministériel de Formation Initiale – bilan et perspectives ;
- 4 - Point sur la stratégie d'acculturation numérique des agents du MEFR ;
- 5 – Document ministériel d'orientation stratégique en matière de formation 2022-2024 (projet)

Etant donné le temps limité – une matinée - seuls les points 3 et 4 ont été développés, faisant l'objet d'échanges nourris.

Il a été pris acte du relevé de conclusion du précédent GT (DOC. 1), les participants soulignant son utilité et une retranscription fidèle de l'esprit des échanges.

S'agissant du bilan statistique 2020 (DOC. 2), tous les syndicats ont déploré l'absence d'analyse et de comparaison des données chiffrées, livrées « brutes ». Le Président de séance en a convenu et a promis de satisfaire à cette demande lors du prochain GT Formation. Il s'agit ici d'une extraction ayant servi au bilan social du ministère.

De même, le document stratégique (DOC. 5), à l'état de projet, est avant tout une déclinaison des orientations ministérielles qui doivent être adaptées et complétées au niveau de notre ministère. L'échéance se situe fin 2022, par un passage en Comité Technique Ministériel (CTM). Un ou des groupes de travail seront donc consacrés à son adaptation MEFR.

1/ Le Cycle Ministériel de Formation Initiale :

Ce dispositif d'accueil des nouveaux stagiaires – CMFI - a une dimension ministérielle. Ayant connu une refonte en 2018, il est actuellement d'une durée de 5 jours. Il est difficile de cerner la durée optimum souhaitable. Dans le passé, étalé sur plusieurs semaines, il était jugé trop long et parfois redondant.

Il importe de rappeler aux nouveaux arrivants l'appartenance au ministère, son environnement, ses valeurs... En 2020, malgré la crise sanitaire, le CMFI a quand même eu lieu mais sous des formes adaptées aux circonstances.

Il a été réalisé sous forme d'un parcours « apprenant », mis au point par l'IGPDE, accessible en distanciel. Celui-ci est constitué d'un ensemble de 15 vidéos de présentation de différents sujets ainsi que des rubriques documentaires accessible en ligne.

Pour la rentrée 2021 / 2022, le CMFI a été adapté aux conditions d'organisation du moment, en mode hybride, alternant les séquences en présentiel et le mode « apprenant » en distanciel. De nouveaux modules portent sur le civisme et les valeurs républicaines.

Le CMFI comporte également des éléments novateurs depuis 2018, tel le « *challenge inter-école* ». Celui-ci permet d'associer, sur la base du volontariat et d'un nombre de places limitées, des équipes composées en inter-écoles, chargées de présenter des thématiques transverses ministérielles, avec conception d'une vidéo et restitution des travaux à Bercy.

En 2020 / 2021, cette démarche pédagogique a associé une quarantaine d'élèves (dont 5 IRA) sur l'ensemble des écoles (sur 1200 stagiaires A...). Les restitutions ont été décalées au mois de juin 2021 au lieu de mars habituellement, en raison des mesures sanitaires.

Cette année, il est prévu d'étendre ce dispositif à 60 stagiaires.

Les syndicats considèrent qu'il s'agit d'une démarche qui reste « élitiste » même s'il paraît compliqué de raisonner sur une plus grande échelle.

Autre nouveauté 2021 / 2022 : les 5 jours de présentations CMFI seront complétés en cours de scolarité de 2 « capsules » d'une demi-journée chacune, sur des thèmes en lien avec la culture ministérielle.

Pour l'alliance UNSA-CGC, le CMFI est utile mais ne semble pas encore avoir trouvé une juste place. Une partie du module est « gadgétisé » et ne s'adresse qu'à un petit nombre. Nous proposons que le CMFI constitue un enseignement à part entière, à la hauteur des enjeux à venir, notamment ceux de la mobilité ministérielle. Pour cela, il faudrait aussi revoir le « compactage » du cursus actuel de formation, axé sur le premier métier et le stage probatoire. Sans condamner cette logique - qui a du sens - nous considérons que la durée de formation totale, ramenée à 11 mois pour les cadres A, est bien trop courte.

2/ Point sur la stratégie d'acculturation numérique des agents MEFR

Enjeu majeur pour le ministère, cet axe a été initié et piloté depuis 2016 par le Secrétariat Général (SG).

Face à la transformation numérique et aux conséquences induites dans l'environnement professionnel, le souci du ministère est de sensibiliser et d'accompagner les agents dans « *l'acculturation* » du numérique.

Au delà de la terminologie passablement technocratique, il s'agit de s'assurer que les agents du ministère évoluent bien dans la culture numérique et maîtrisent les outils qui vont de pair, de la bureautique, en passant par les applications métiers, jusqu'aux évolutions informatiques et internet.

Cette politique volontariste a abouti à la création du portail « *Bercy numérique* » et au « *passport numérique* ».

Dans le cadre du nouveau schéma directeur 2021-2023, l'accélération de la transformation numérique du ministère nécessite des actions renforcées de formation afin de favoriser la montée en compétence des agents du ministère.

Depuis 2021, a donc été initié par le SG un parcours « *apprenant compétence numérique* » intitulé « *PAC-Num* » répondant à cet objectif. Ce parcours a également pour objectif d'être « personnalisé » à chaque situation.

Le projet ministériel conduit par le SG s'articule autour de deux outils :

=> un questionnaire d'évaluation en ligne (parcours PIX) des compétences numériques de chaque agent du ministère ;

=> le développement de ressources pédagogiques innovantes par l'IGPDE dites « *micro learning* » ou « *jeux sérieux* ». D'une durée de 30 secondes à quelques minutes, ces packs de formation en ligne, développent une offre nouvelle en matière de culture numérique, y compris sur la sécurité informatique et la montée en compétence sur les outils collaboratifs.

Dès septembre et octobre 2021 sont mis en œuvre deux parcours « PAC Num » :

=> **en septembre/octobre, environ 20.000 agents de la DGFIP seront destinataires de trois questionnaires d'évaluation en ligne ciblés sur les thématiques « outils, sécurité et usages du web ».**

Les services concernés seront : les agents de la DINR et des SARH ; les stagiaires et personnels de l'ENFiP ; les effectifs de la Délégation interrégionale Centre-Est et la DDFiP du Haut-Rhin.

=> **en octobre, ce sera au tour des 2.400 agents du Secrétariat Général (SG).**

Les questionnaires sont rendus obligatoires pour les agents de la DGFIP. Ils demeurent facultatifs pour les agents du SG mais avec une forte incitation.

En 2022, Pac-Num sera déployé à l'ensemble des agents du ministère. Il sera accompagné du déploiement d'un bouquet de services profilé adossé au portail « Bercy-Numérique ».

L'ensemble de la démarche de mise en œuvre du « *parcours apprenant compétences numériques* « Pac-Num » » est destinée à fournir :

=> Une meilleure identification des besoins professionnels et une évaluation des niveaux de compétence numérique de chaque agent ;

=> un accompagnement personnalisé de proximité débouchant sur des actions de formation adaptées ;

=> des outils favorisant la montée en compétence de tous les profils d'agent dans le domaine numérique.

Les syndicats, dont l'alliance UNSA-CGC, ont émis les interrogations et observations suivantes vis à vis de ces projets :

1/ s'agissant du questionnaire « obligatoire » des agents DGFIP, quelle en est la portée ? Auprès de qui va remonter l'évaluation ? Avec quelles conséquences, notamment pour les candidatures ultérieures sur des postes ?

2/ Sur les formations numériques/bureautiques, tout le monde n'a pas le même niveau ni les mêmes besoins, y compris dans l'exercice de l'activité professionnelle. Sur la méthodologie, l'ensemble des syndicats s'accordent à recommander de privilégier des actions de formation en présentiel, plutôt qu'en ligne. C'est particulièrement vrai pour les personnels les moins bien formés ou sensibilisés.

Le Secrétariat Général a apporté les explications suivantes :

Concernant le caractère obligatoire du questionnaire auprès de la population DGFIP, celui-ci n'est assorti d'aucune sanction... donc il n'est pas vraiment obligatoire. Quant à la remontée de l'évaluation issue des questionnaires, l'agent demeure libre in fine, de « partager » ou de « ne pas partager » les résultats. En tout état de cause, ceux-ci sont destinés aux services de formation et aux conseillers formation. En aucun cas le supérieur hiérarchique n'est dans la boucle.

Sur la méthodologie, le SG a semblé ouvert aux arguments des partenaires sociaux. Il est avant tout question de faire disposer chaque agent d'un socle minimal, propre aux besoins de son activité professionnelle.

Sur le premier point, l'alliance UNSA-CGC demeure assez sceptique sur les précisions rassurantes du SG. Ces évaluations ayant un caractère obligatoire, on conçoit mal, du point de vue de l'administration, que ne soit pas demandé un « partage » des résultats des questionnaires. Nous sommes également dubitatifs sur les destinataires des résultats des évaluations. Le SG n'a pas éludé le fait, qu'à terme, un bon niveau numérique pourrait rentrer en ligne de compte, comme un « plus », dans une candidature...

Ce que nous qualifions librement de « *TOIC Numérique* » paraît utile pour détecter les besoins et éviter de la souffrance au travail. Celle-ci peut en effet être aussi générée par l'absence de maîtrise nécessaire des outils numériques. En revanche, il pourrait rapidement déboucher sur des « déviances » ayant des incidences sur l'évaluation professionnelle en général, prenant toujours plus d'importance.

Déclaration liminaire au GT ministériel sur la Formation

10 septembre 2021

Nous nous accordons tous sur l'importance de la formation, que ce soit au sein de notre ministère ou comme devant s'inscrire dans n'importe quel parcours professionnel.

Cela étant, la crise sanitaire de ces deux dernières années a occasionné de fâcheuses répercussions sur son déroulement et son contenu.

Nous avons conscience des difficultés supplémentaires que les épisodes Covid19 ont entraîné, et des efforts déployés pour apporter des réponses aussi adaptées que possible.

Pour autant, force est de constater que depuis le début de ces événements, l'outil de formation fonctionne, en mode « dégradé » notamment pour les élèves stagiaires.

Quant à la formation en cours de carrière, elle a connu des vicissitudes comparables étant donné les obstacles sanitaires pour assurer des stages en présentiel.

L'alliance UNSA / CGC souhaite insister sur les points suivants :

=> renforcer la formation en cours de carrière est une nécessité permanente mais plus encore, dans des délais assez brefs, envers les collègues sortis récemment de leur formation initiale dans les conditions que l'on connaît ;

=> adapter les formations en cours de carrière, non seulement au numérique et aux nouvelles technologies, mais aussi aux nouvelles organisations de travail.

=> A cet égard, nous nous devons d'insister sur la formation des cadres et encadrants étant donné les responsabilités qui pèsent sur leurs épaules, en matière de télétravail et nouvelles règles GRH (discrimination, égalité, handicap...). Ce sont les parents pauvres de la formation professionnelle par manque de disponibilité ou parce qu'il n'y a pas de réelle prise en compte de leurs absences du service.

Les dispositifs d'auto-formation, e-formations, n'auront jamais de manière la même efficacité que les formations animées en présentiel. Au mieux, elles les compléteront.

- Les données chiffrées « *bilan statistique de la formation 2020* » livrées brutes mériteraient une analyse détaillée et un comparatif avec 2019, année d'exercice normal.
- Sur le CMFI, nous y sommes favorables comme point d'entrée en formation des stagiaires. Mais ne faudrait-il pas le concevoir comme un module d'enseignement introductif à part entière, plus développé ? Sa réceptivité actuelle reste à prouver.
- La délégation UNSA / CGC est globalement en phase avec les « têtes de chapitre » des orientations stratégiques 2022-2024, à l'aune des observations qui précèdent.