



Paris, le 4 février 2013

Formation professionnelle

Un guide du « manager⁽¹⁾ » (sic!)

(1) prononcer manadjère

Le 30 janvier 2013 s'est réuni le Bureau de la Commission ministérielle de formation professionnelle (CMFP).

Au programme :

- **un projet de Guide de développement des compétences (cf [schéma](#)) à destination des « managers de proximité »,**
- **un point d'information sur la préparation aux examens et concours (PEC) et au droit individuel à la formation (DIF).**

Projet de guide ministériel des « managers de proximité » :

Alors que l'exercice annuel de l'évaluation fait l'objet d'un guide de l'évalué et d'un guide de l'évaluateur, le développement des compétences au sein du MEDDE/MEDTL devrait se résumer à ... la formation des « managers » !

Même si ces derniers sont un élément clef du dispositif d'encadrement du ministère, le développement des compétences passe par l'épanouissement professionnel de l'ensemble des agents, quel que soit leur niveau dans la hiérarchie des services.

Pour FO, ce guide, qui fait référence aux outils existants de formation professionnelle, doit avoir également son équivalent à destination des « managés » ... pour rappeler et informer sur les droits des agents en matière de formation, trop souvent méconnus !

C'est pourquoi, FO revendique que l'agent soit associé pleinement au développement de ces compétences individuelles et aux compétences collectives contrairement à un management paternaliste où l'autorité hiérarchique décide unilatéralement ce qui est bon pour lui et où la formation a une stricte vocation « alimentaire ».

En réponse à ces observations -que FO était bien seul à porter-, l'administration s'est engagée, une fois ce guide réalisé, à réaliser son "pendant" : un Guide de formation à destination des agents.

A l'inverse, il ne faudrait pas non plus que la responsabilité du développement des compétences individuelles ne repose que sur les épaules de ces « managers de proximité » -pour notre part, nous préférons parler des « cadres de proximité »- qui sont de plus en plus souvent réduits, dans le contexte de la MAP -faux-nez de la RGPP-, à refuser les formations nécessaires à la professionnalisation des agents faute de moyens et dans le cadre de plans de charge trop importants des services...

... pour que le management des compétences ne dérive pas vers une gestion des compétences au regard d'une stricte approche comptable...

Enfin, le guide prend une approche très « RH » de la question du management des compétences.

Si les compétences spécifiques en « ressources » humaines peuvent être utiles, elles ne remplaceront pas un management des compétences et des services basé sur la transmission et l'entretien au développement d'une culture et tradition technique sur des domaines où le besoin d'expertise publique et indépendante est plus que jamais indispensable.

Et comment se prévaloir des compétences de « collectifs de travail » dès lors que la CMFP est inopérante sur des populations entières (comme, dans les DREAL, des personnels de l'industrie) ou qu'elle ne l'est que pour une partie des-dits collectifs (comme dans les DDT-M) ?

Point d'information sur la PEC et le DIF :

Vous trouverez ci-joint le document produit par l'administration [PEC et DIF](#).

Indépendamment du rappel des droits toujours utile à se remémorer, les données qu'il contient sont édifiants !

Sans rentrer dans le débat des chiffres bruts qui, pour être réellement significatifs, devraient à minima être rapportés aux effectifs des quelques services ayant répondu à l'enquête, FO s'inquiète de cette réduction alarmante de la quantité de journées-formation dispensées qui traduit le manque criant de visibilité et de moyens des services.

Pour preuve les tendances suivantes (voir page 3) :

diminution des formations statutaires (-15% entre 2009 et 2011) :
pour des agents voulus comme prêts-à-l'emploi dès le recrutement !

augmentation de la part des formations « d'adaptation immédiate au poste de travail » (+200% entre 2009 et 2011) :
comme conséquence de la diminution des chiffres de la formation statutaire initiale... pas si « prêt-à-l'emploi » que ça...

quasi disparition (-70% entre 2009 et 2011) des formations sur « l'adaptation prévisible des métiers » :
normal vu l'absence de visibilité sur l'évolution des missions !

Prochaine échéance :
vendredi 8 février 2013 : réunion de la CMFP
A son ordre du jour :
[L'examen du Bilan ministériel de la formation 2011](#)