



# Compte rendu CTM Formation continue

4 octobre 2022

La section Formation continue du comité technique ministériel s'est réunie le 4 octobre 2022 sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines. Elle était accompagnée notamment d'Alexandra Noël, cheffe du bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFDC) et d'une partie de son équipe dont Delphine Lasne, Thomas Rousseau, Virginie Hassan et Nathalie Huard.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé et Frédérique Lucas.

Après vérification du quorum, les organisations syndicales ont été invitées à faire part de leur déclaration liminaire (voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle).

En introduction, Nadine Richard-Péjus a répondu aux trois principaux sujets transversaux portés par les organisations syndicales : la fin de cette section Formation continue du comité technique ministériel (CTM FORMCO), le devenir de l'INFOMA et les délégués régionaux.

Tout d'abord, elle a apprécié les remerciements des organisations syndicales qui ont souligné le travail concret mené par le canal du CTM FORMCO. Elle confirme qu'il y a bien eu une dynamique de la formation professionnelle grâce à cette instance, permettant notamment l'aboutissement de certains chantiers pour faciliter le déploiement de la formation continue au sein du ministère. Avec la nouvelle cartographie des instances de dialogue social, les sujets sur la formation seront portés non seulement par le futur comité social d'administration (CSA) ministériel mais aussi par les 3 CSA de réseaux obtenus au MASA (alimentation/ forêt et agriculture/ enseignement agricole).

Alors que le CTM FORMCO était un comité à part entière, elle atteste qu'une réflexion est en cours pour bien cerner l'articulation à mettre en place afin que la thématique de la formation continue soit intégrée dans les sujets portés par les CSA et leurs formations spécialisées. Cette réflexion devra aussi s'articuler avec le cadre des groupes de travail de la feuille de route sociale de 2023, qui resteront des temps d'échange importants. Ces groupes de travail permettront des débats utiles sur l'évolution de la formation, sur des projets de texte... Nadine Richard-Péjus estime qu'il faudra trouver un juste équilibre entre les sujets relevant de la compétence des CSA et ceux nécessitant un échange utile en groupe de travail, plus adaptés pour des sujets bien ciblés. Elle rappelle que cette ambition de conserver du dialogue social concerne toute la formation, continue comme initiale.

Les réflexions sur l'évolution fonctionnelle et organisationnelle de l'INFOMA ne sont pas encore abouties et le calendrier de la réforme a été différé. Un enjeu de la SRH reste selon Nadine Richard-Péjus d'accompagner dans leur parcours professionnel tous les agents du ministère. Cette stratégie d'accompagnement de l'ensemble de la communauté de travail est aussi visible au niveau interministériel, permettant de renforcer les perspectives des agents.

La réforme des délégués régionaux à la formation, envisagée à plusieurs reprises, est en stand-by. Depuis quelques jours une mission inter-inspections a été lancée pour évaluer le fonctionnement et analyser les différents enjeux.

## 1. Approbation du PV de la séance du CTM FORMCO du 24 mai 2022

Le procès-verbal de la réunion du CTM FORMCO du 24 mai 2022 est approuvé avec une demande de correction d'une organisations syndicale.

## 2. Bilan de l'activité de la formation continue en 2022 et perspectives 2023

### → Année 2022 bien lancée et précurseur de 2023 pour les parcours de carrière

Depuis le début d'année, des efforts ont été marqués pour développer les sessions de formation sur la partie « label égalité-diversité » comparativement à 2021. Ce déploiement est visible dans toutes les régions grâce à l'investissement des délégués régionaux. Il est encore possible de progresser car de nombreuses sessions sont programmées sur le second semestre. Ce qui est important en vue de l'audit en 2023.

Les formations sur la laïcité s'inscrivent dans un marché interministériel tout comme le prochain sur « les Valeurs de la République ». La formation sur les thématiques des labels est en progression bien qu'une minorité ne suit pas. Le temps accordé pour la formation voire pour le déplacement peut être un frein et constitue une vraie préoccupation pour les équipes. Les formations pour le label organisées en 4 modules de 3 heures, facilitent l'organisation car on peut l'étaler dans le temps sur 2 jours ou par demi-journées. L'ambition est de trouver des solutions par rapport aux contraintes des agents. Lorsqu'un agent a initié la formation par le 1<sup>er</sup> module, il enchaîne volontiers avec les autres modules. Et si son supérieur hiérarchique participe au même moment, cela est facilitant.

Le développement des formats hybrides est visible mais des modules 100% à distance sont bien adaptés aux agents d'Outre-Mer.

**L'Alliance du Trèfle demande si la formation « laïcité » de 3 heures dispensée sur Mentor est considérée comme une formation équivalente à un module de 6 heures.**

L'administration considère la formation Mentor comme complémentaire et les agents les plus exposés doivent suivre celle de 6 heures. Un prochain marché interministériel va prévoir des ateliers avec des mises en situations particulières telles que l'enseignement. Quatre types de formations entre 6 à 12 heures sont envisagées, allant au-delà des fondamentaux et prioritairement destinées aux agents exposés.

Les formations de préparation aux examens et aux concours, sont un facteur important pour l'évolution professionnelle de chaque agent. Ce constat est illustré par le cas des IAE pour lesquels 80% ont suivi la formation. Les jurys relèvent un niveau des candidats toujours en amélioration. Selon une organisation syndicale, certains managers ne comprennent pas l'utilité de former aux concours. Certains agents seraient même invités à poser des congés pour bénéficier de ce type de préparation. L'administration rappelle qu'avec la qualité des formations, soulignée par les jurys,

moins de responsables refusent les demandes. La future note de service rappellera par ailleurs l'importance de faire évoluer le parcours des collaborateurs, de même que la communication dans les différents réseaux et instances. Le sujet des agents contractuels actuellement en SIVEP est évoqué. Le décret de juillet 2022 prévoit des périodes d'immersion professionnelle ; elles pourraient être utiles pour des reconversions, pour construire un projet professionnel ou pour des préparations de concours (ex : abattoirs). D'autres agents, notamment les contractuels C, hésitent encore à se former pour passer des concours.

Cet intérêt pour les formations aux concours pousse pour 2023 la mise en place de deux chantiers :

- une formation sur l'oral pour les concours techniques,
- la préparation de tutorats et de mentorats permettant aux agents de se lancer notamment dans l'administration de l'État. En effet les témoignages peuvent susciter des envies de nouveaux parcours. Le financement de formations pour des concours européens a permis à la moitié des agents qui les avaient suivies d'être reçus. Un score pour le MASA vis-à-vis des autres ministères mais aussi un bon positionnement pour la France.

L'animation du réseau en 2022 dans un contexte sanitaire plus facile que les deux années passées a permis plus d'actions de mobilisation dont la reprise du séminaire annuel. Ce séminaire a été une première pour les partenaires des SGCD. Il a permis d'intéressants échanges sur les contraintes et en particulier celles liées au turn-over des équipes des SGCD. Ces agents, issus ou non du MASA, participent désormais plus aux réunions. Il est d'ailleurs prévu avec le réseau de construire une feuille de route, qui permettra de bien recueillir les besoins de formation.

Le plan d'actions pourra être partagé avec les organisations syndicales quand il sera finalisé. Chaque région pourra mutualiser pour se concentrer sur les besoins des services. Aucune région ne fonctionne identiquement : ainsi en Île-de-France, la formation est prévue par thématique quel que soit le ministère. Dans d'autres régions, cela est réparti par zone géographique.

L'idée du MASA est que la formation soit déployée quel que soit le territoire, en proposant des outils par région et ensuite c'est le niveau départemental qui agit. L'animation du réseau doit être améliorée, ce qui permettra de mieux cibler la communication locale sur les formations. Le MASA serait reconnu pour son efficacité sur les formations même si la difficulté du turn-over sur les services en DDI se pose.

Il est recommandé à tous les agents d'aller sur le site FORMCO, qui comporte des informations qui facilitent le lien, et précise les interlocuteurs régionaux.

### → **En 2023 : de la nouveauté en vue !**

Pour 2023, la RH travaille depuis plusieurs mois. Les chantiers principaux sont les suivants :

- La nouvelle PAC, formation destinée aux nouveaux arrivants ainsi qu'aux personnes plus expérimentées du fait de l'évolution importante des procédures. Le MASA travaille avec l'INFOMA afin que tout soit disponible pour le début d'année 2023.
- La police sanitaire unique : l'objectif est de former en particulier les agents arrivants à cette compétence. La DGCCRF a une organisation complément différente du MASA et la conception se fait par échange avec la DGCCRF (site de Montpellier).
- Les sujets transversaux dont la laïcité. Tous les agents doivent être formés d'ici la fin 2025. A ce titre, une note de service est en cours et un plan pour atteindre cet objectif pour les titulaires comme les contractuels. Les agents prioritaires à cette formation sont ceux les plus



exposés : référents laïcité, enseignants... Pour accompagner cet objectif, un module est disponible sur Mentor concernant les fondamentaux de la laïcité avec une attestation de formation si le quizz est bien rempli.

Une autre formation transversale concerne les nouvelles instances du dialogue social. Un module est bâti en interministériel sur les CSA et un travail est effectué en interne pour adapter la mallette CoHS.

Un autre sujet de formation est souhaité celui relatifs aux « formateurs occasionnels ». Il s'agira d'une grosse commande par le MASA. Il y a en effet une difficulté à mobiliser ce type de formateurs internes pourtant indispensables pour des sujets comme la PAC.

A l'avenir, il y aura une thématique forte, celle du handicap, avec une ambition du ministère de se mobiliser et d'avoir un complément de ce qu'il y a déjà sur Mentor.

*L'Alliance du Trèfle s'en réjouit car la sensibilisation de l'encadrement au recrutement des personnes en situation de handicap était une de ses demandes auprès du ministre lors de la dernière entrevue bilatérale.*

Le transfert du FEADER vers les Conseils régionaux approchant, il est demandé si une ouverture de la formation aux agents territoriaux est prévue. A ce stade, ce n'est a priori pas envisagé.

Le volet « management » se poursuit avec deux types de parcours prévus :

- un pour les primo-encadrants, afin d'ancrer les fondamentaux dans les premiers mois de la prise de poste (5 jours),
- un pour les managers expérimentés, pour balayer annuellement des sujets d'actualité de management, tout en permettant des échanges de pratiques entre des managers du MASA mais aussi d'autres ministères 2 à 3 jours par an.

Sensibiliser à l'inclusion des personnes en situation de handicap sans activité pourrait notamment être une thématique portée par ce type de formation, tout comme la déontologie, la santé au travail, la sensibilisation à la médiation.

Sur la formation « réagir face aux risques », il y a déjà des modules de e-learning existants mais la RH souhaite élargir à tous les agents avec une approche multimodale (e-learning et présentiel).

La thématique sur l'environnement va intégrer un plan de formation interministériel qui va d'abord cibler les hauts dirigeants. Sa vocation est de décliner ensuite sur les managers puis sur toute la collectivité de travail. Plus spécifiquement pour la sobriété énergétique, il y aura probablement des formations transversales et d'autres spécifiques. Elles seront définies en fonction du plan de sobriété énergétique.

Pour la préparation des prochains plans de formation, il faudra anticiper ce sujet. Un travail a débuté avec l'INFOMA depuis mars.

### 3. Projet de note de service sur les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

L'ambition est que tout manager intègre que la formation continue est un enrichissement pour les agents, pour leur parcours professionnel, mais aussi pour le service en renforçant les compétences des agents. Les arbitrages doivent donc s'articuler entre l'intérêt de l'agent et celui du service.

Sur ce fondamental mais aussi sur l'idée de redonner du sens à la formation continue, Delphine Lasne explique que le projet de note, formulé après une dizaine de réunions est en phase de finalisation de rédaction. La note intègre tous les outils de formation dont le Compte personnel de formation (CPF) et les droits mobilisables. La note s'adresse à tous les agents mais aussi aux acteurs en lien avec la formation comme les IGAPS, les responsables de programme etc... La note se veut assez courte et propose une fiche par outil. Sa publication est prévue fin octobre.

*L'Alliance du Trèfle remercie d'avoir œuvré pour la conception de cette note et demande d'avoir le projet au plus tôt pour relecture. Elle demande que la note rappelle que l'accès à la formation pour les représentants syndicaux est un droit.*

La situation de handicap ne sera pas traitée dans une fiche spécifique car les agents bénéficient de tous les dispositifs existants avec toutefois des droits renforcés précisés dans chaque fiche. Cette note devrait aussi servir de support aux encadrants pendant les entretiens professionnels mais aussi aux acteurs de la RH de proximité qui, à la sortie de la crise sanitaire, ont été confrontés à beaucoup d'interrogations de la part des agents (besoin de faire un bilan de compétence etc...) De manière à avoir la diffusion la plus large possible, cette note sera diffusée sur BO-agri mais aussi auprès de tous les acteurs. L'administration est invitée à la publier aussi sur chlorofil. En conclusion de ce point, un conseil est glissé au cours de la réunion : c'est de prendre l'habitude de regarder régulièrement le site FORMCO qui décrit tous les dispositifs existants.

### 4. Point sur le déploiement des formations sur la plate-forme MENTOR

Virginie Hassan est arrivée le 1<sup>er</sup> septembre au BFDC. Elle présente la plate-forme interministérielle Mentor lancée il y a plus d'un an et pilotée par la DGAFP. Le MASA est un des premiers partenaires. La convention pluriannuelle vient d'être renouvelée.

Sur cette plate-forme, 16 formations viennent du MASA dont certaines sont très liées aux métiers comme les troubles musculaires squelettiques en abattoir ou la conception d'une classe virtuelle pour les formateurs occasionnels et d'autres sont plus transverses, notamment en ressources humaines (RenoRh, Estève).

9 modules vont enrichir la plate-forme, souvent orientés métiers (gestion de la peste porcine) ou plus transverse (sensibilisation à la médiation).

L'offre interministérielle propose à ce jour 92 modules et s'enrichit régulièrement, avec une prédominance RH. Elle intègre notamment la partie sur le dialogue social.

Elle répond à une stratégie éditoriale partagée par l'ensemble des ministères partenaires mais aussi par d'autres structures (DINUM, IRA etc...) Les thématiques et modalités de formations sont variées et permettent de créer des communautés professionnelles au-delà de la formation.

Une note de service est en cours de rédaction sur Mentor pour éclairer les agents et qu'ils utilisent un maximum cet outil.

Deux chantiers sont actuellement en cours :

- \* Opérabilité avec Renoirh pour éviter une double inscription
- \* Création d'outil de reporting pour mieux piloter les formations à distance

*L'Alliance du Trèfle souhaite un suivi du nombre de participants suivant effectivement les formations auxquelles il se sont inscrits, car des agents peuvent s'inscrire et ne pas effectuer la formation.*

L'outil de reporting va permettre de suivre ce type d'informations.

*L'Alliance du Trèfle relève également que le contenu des formations en interministériel peut prêter à erreur. Elle cite l'exemple d'une formation sur le dialogue social qui citait les organisations représentatives du ministère ayant conçu la formation, et qui ne correspond pas à la situation au MASA.*

L'administration s'étonne de l'existence d'information spécifique à un ministère car normalement les formations sont décontextualisées. Le constat est que certains sujets ne peuvent pas être mutualisés (Exemple Renoirh). Si toutefois des problèmes sont observés, les organisations syndicales sont invitées à le faire savoir. Ces problèmes peuvent porter non seulement sur le contenu mais aussi sur le fonctionnement technique de la session (exemple : quizz qui ne fonctionne pas).

La qualité des modules sur Mentor est perçue comme assez hétérogène. Formuler un guide de bonnes pratiques et d'harmonisation serait une clé de réussite.

## 5. Point d'avancement sur le déploiement du logiciel RenoirH-formation

Se basant sur des données arrêtées au 30 août dernier, Nathalie Huard indique la progression du nombre d'inscriptions par ce canal (10 264 soit +70% par rapport à mai). Il est relevé que beaucoup de sessions sont organisées par le niveau régional : les délégués régionaux programment beaucoup au fil de l'eau. Le premier domaine de formation est celui de l'enseignement (25%) suivi par les politiques publiques (12%), qui a été boosté par le sujet des labels. A la fin août, sur 20 693 inscrits, il y a eu 10 376 formés (+122%) soit 14 595 jours réalisés.

Elle explique que le CISIRH assure la maîtrise d'œuvre de RenoirH-Formation. Il relance le serveur tous les jours à 13h00. D'ailleurs si un agent note un problème sur l'outil d'inscription à cette heure, il est conseillé de faire une autre tentative le lendemain matin.

Les pages de FORMCO expliquent l'assistance qui peut être apportée aux agents en cas de difficulté.

L'accès à MonSelfMobile est en progression : la fiche papier est à réserver en solution de secours. En cas de problème d'accès à MonSelfMobile, une demande d'assistance doit être adressée par mail au SNUM.

Des pistes d'amélioration existent pour cet accompagnement :

- \* Adapter le paramétrage des responsables hiérarchiques dans RenoirH : après avoir identifié le bon responsable, les structures font une demande auprès du SNUM,
- \* Pour les DDI , un recensement complémentaire est prévu prochainement,



Une solution va être proposée aux responsables qui n'accèdent pas au Self Mobile pour valider les demandes :

- des responsables hiérarchiques anciennement MASA, désormais détachés, pourront être identifiés par leur matricule,
- pour les responsables hors MASA, un test est en cours pour leur constituer un dossier RenoRH, a minima pour valider les demandes de formation.

- \* Faire un recensement complémentaire des RLF via les DRFC des DRAAF pour qu'ils aient les habilitations et éviter les blocages de validation dans toutes les structures. En effet après l'inscription d'un agent et la validation hiérarchique dans MonSelfMobile, il s'opère un basculement dans RenoRH puis le RLF doit valider dans RenoRH.

Une alerte est lancée sur le fait que le départ de certains supérieurs hiérarchiques n'est pas anticipé, ce qui pose le problème de la validation. Une préconisation est faite : utiliser la délégation, utile pour les départs mais aussi pendant la période des congés.

Un plan de communication est prévu courant octobre.

Pour améliorer le suivi statistique des formations, un chantier d'harmonisation de la saisie dans RenoRH-formation est en cours (codification, saisie des thèmes).

Il est conseillé de chercher sur FORMCO les stages avant d'utiliser MonSelfMobile car les thèmes sont mieux présentés.

RenoRH n'est pas bien perçu par une partie des agents car leur profil est souvent erroné avec des erreurs de dates, de localisation etc... Cette suspicion explique sans doute un certain regard critique sur l'outil. Une correction des erreurs s'opère progressivement et va réellement se renforcer car l'outil doit permettre de faire la gestion administrative des agents.

*L'Alliance du Trèfle fait remarquer que l'offre est abondante et que l'agent ne sait pas toujours comment s'orienter quand une formation n'est pas obligatoire. Il serait utile de mettre en place un questionnaire permettant d'orienter l'agent vers des formations adaptées à son profil.*

L'administration indique qu'il est possible de faire des recherches de stages par thématiques ou mots-clé sur FORMCO. Les échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique, ou encore l'acteur de formation local sur les formations déjà suivies (obligatoires ou pas) doivent permettre de construire avec lui son parcours de formation. En cas de souhait de changement de poste ou de métier, il faut trouver des dispositifs pour orienter l'agent.

Il est noté qu'au-delà de RenoRH, les comptes rendus d'entretien professionnels intégrés dans Estève devraient aussi être exploités pour définir les besoins de formation. Mais avant tout, l'accueil initial par le manager doit faciliter le choix des formations utiles à tout nouvel entrant.

Conclusion : c'était le dernier CTM FORMCO, mais le groupe devrait se retrouver malgré tout prochainement.