



FICHE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Développer la formation des agents publics pour mieux accompagner les parcours professionnels

1- Constat et enjeux

La comparaison entre la fonction publique et le secteur privé en matière de formation professionnelle n'est pas au désavantage de la première en termes d'effort financier global et de taux d'accès des agents à des actions de formation. L'Etat dépense chaque année environ 4 Mrds € pour la formation de ses agents, répartis à parts égales entre la formation initiale et la formation continue. Les taux d'accès des agents publics à la formation sont significatifs. Ils sont particulièrement élevés dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière. Pour la fonction publique territoriale, si l'ensemble des collectivités contribue à la mutualisation de leur politique de formation grâce à la cotisation de 1 % de la masse salariale qu'elles versent au CNFPT, beaucoup d'entre elles, et notamment les plus grandes, développent un effort très supérieur.

L'enjeu paraît donc avant tout d'ordre qualitatif et organisationnel : il ne s'agit pas de dépenser plus mais d'optimiser les actions de formation, en plaçant la formation au cœur de la démarche stratégique des administrations.

S'agissant de la **formation initiale** des agents publics, les effets des récentes modifications apportées à tel ou tel dispositif (réforme de la scolarité des IRA en 2007, suites du rapport Dassa sur la formation des agents publics aux enjeux européens, transformation du statut de l'ENSP, refonte de la formation obligatoire en début de carrière par la loi du 19 février 2007 dans la fonction publique territoriale...) devront livrer leurs résultats. Ces adaptations participent d'une ambition de « professionnalisation » de la formation initiale.

Plus globalement, l'enjeu est de réfléchir, sur la base des bonnes pratiques existantes dans les trois fonctions publiques, aux voies et moyens de moderniser en profondeur l'offre de formation initiale de l'Etat (durée des formations, cursus, place des diplômes, organisation territoriale).

S'agissant de la **formation continue** des agents publics, le dialogue social récent sur la formation, marqué par l'accord du 21 novembre 2006 signé entre le Gouvernement et plusieurs organisations syndicales, a permis des avancées importantes. Elaboré dans le prolongement des négociations abouties dans le secteur privé (accord national interprofessionnel de 2003), le nouveau dispositif a pour ambition de doter les administrations des outils nécessaires au développement de leurs objectifs de formation. Le droit a ainsi été adapté pour faire de la formation un outil privilégié d'accompagnement de la mobilité et des reconversions professionnelles. Dans la même perspective, des mesures, notamment la mise en place d'un entretien individuel de formation, ont été prises pour permettre un meilleur dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur les besoins en matière de formation professionnelle. La refonte des textes s'achève désormais pour les trois fonctions publiques, sur la base des principes établis par les lois des 2 et 19 février 2007.

2008 sera donc l'année de mise en œuvre des nouveaux outils de la formation continue : réorganisation des plans de formation, entretiens individuels de formation, introduction du droit individuel à la formation et des périodes de professionnalisation...



2- Éléments soumis à la réflexion

1. Comment assurer la rationalisation et la professionnalisation de la formation initiale dans les écoles de service public, ainsi que pour l'ensemble des fonctionnaires ?
2. Comment assurer la mise en œuvre, dans les meilleures conditions, du nouveau cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires) ?
3. Faut-il développer l'offre de formation interministérielle ou inter fonctions publiques ? comment la formation peut-elle contribuer à la professionnalisation de la GRH ?