



La formation initiale des fonctionnaires

Séance d'information et de
concertation avec les organisations
syndicales

Lundi 18 mai 2009



I - L'état des lieux

II - La politique des recrutements

III - Les grandes orientations pour l'avenir



L'état des lieux

- Les 169 écoles du rapport Le Bris : hors écoles de la défense, environ 70 écoles, dont un certain nombre en réseau :
 - Instituts régionaux d'administration (IRA)
 - Centres de formation de la police nationale
 - Ecoles nationales de police
 - Ecoles nationales des douanes ou du trésor public



L'état des lieux

- Une grande variété d'écoles d'application :
 - Des grandes écoles
 - Des écoles d'administration à vocation généraliste
 - Des écoles d'ingénieurs
 - Des écoles techniques orientées « métier »
 - Des écoles en grand nombre dans le domaine de la sécurité



L'état des lieux

- Une majorité d'écoles destinées à la formation de fonctionnaires de catégorie A
- Des durées de formation variables : 12, 18, 24 mois, voire davantage (ENA, ENM, ENTPE, ENAC, Ecole nationale des sciences géographiques)
- Des durées moindres pour les fonctionnaires de catégorie B et C (de 12 à 24 mois)
- Des formations déjà très professionnalisées, et pour certaines, diplômantes (écoles d'ingénieurs notamment)



L'état des lieux

- Une procédure d'affectation
 - fondée majoritairement sur un classement de sortie,
 - sans que ce système puisse être présenté comme une règle,
 - de nombreux ministères et écoles pratiquant déjà des modes d'affectation privilégiant l'adéquation profil/poste et le rapprochement élèves/employeurs
- Dans plus de 95 % des cas, une titularisation prononcée à la sortie de l'école



I - L'état des lieux

II - La politique des recrutements

III - Les grandes orientations pour l'avenir



La politique des recrutements

- Les conditions d'accès aux écoles doivent répondre aux objectifs de la politique de recrutement de l'Etat :
 - La professionnalisation des recrutements
 - La diversification des recrutements à travers l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique et la mise en place des classes préparatoires intégrées aux écoles de fonctionnaires (CPI)



La politique des recrutements

Les concours déjà modifiés ou en cours de modification :

- Accès à l'ENM (2008), avec notamment la mise en place de RAEP au troisième concours
- Accès aux IRA (2008), réformé en profondeur
- Accès aux corps recrutés par la voie des écoles du ministère chargé du budget (impôts, trésor, DGCCRF, Douanes)
- Accès à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (RAEP notamment)

Les classes préparatoires intégrées :

- Un dispositif opérationnel dès la rentrée de septembre 2009 : une vingtaine de classes préparatoires (ENA, IRA, ENAP, ENG, INTEFP...)
- Un mécanisme d'aide financière associée à destination des bénéficiaires de ces formations : les allocations pour la diversité



I - L'état des lieux

II - La politique des recrutements

III - Les grandes orientations pour l'avenir



5 grandes orientations pour l'avenir :

1. Individualiser les formations
2. Professionnaliser les contenus
3. Diminuer la durée
4. Accompagner dans le premier poste
5. Encourager le regroupement des écoles

Une méthode



1. Individualiser les formations

Les objectifs

- Tenir compte de la diversité des profils et des cursus des élèves, dans le contexte d'une professionnalisation croissante des recrutements.
- S'adapter spécifiquement aux besoins des élèves sélectionnés sur la base d'épreuves de RAEP



1. Individualiser les formations

Les pistes à explorer :

- Le développement des outils de **bilan personnalisé** : s'inspirer des bilans de compétence pour introduire des formes d'évaluation personnelle des élèves
- La **modulation des enseignements** en fonction des acquis universitaires ou professionnels des élèves ou en fonction de l'origine « concours » (externe, interne, troisième voie) lorsque cela paraît pertinent
- La prise en compte de la **dimension « premier poste »** lorsque la visibilité sur les affectations proposées aux élèves est possible
- **Le recours à des e-formation** pour compléter l'offre d'enseignements



2. Professionnaliser les contenus

Contexte et objectif

- La professionnalisation des formations est déjà une réalité dans de nombreuses écoles, notamment les écoles techniques
- Elle s'est notablement renforcée dans les écoles d'administration générale, en ce qu'elle prend en compte la préparation à la première affectation (IRA)
- Cette évolution doit se poursuivre pour mettre en adéquation les formations avec les compétences requises par les emplois



2. Professionnaliser les contenus

Les pistes et exemples à explorer :

- (1) l'expérience IRA: un tronc commun généraliste complété par des spécialisations par univers professionnels avec une scolarité et des stages adaptés;
- (2) l'expérience ENA: des bilans personnalisés au début de la scolarité et une alternance accrue entre stages et apprentissages plus théoriques
- (3) Une grille de lecture générale: « l'alternance » doit être renforcée dans la formation des écoles pour accentuer la professionnalisation des modules
- (4) l'évaluation des formations doit être développée pour en adapter régulièrement le contenu en fonction des besoins des élèves, et des attentes des employeurs



2. Professionnaliser les contenus

Les pistes et exemples à explorer :

- Poursuite de l'ouverture à l'international et de la prise en compte du cadre européen, coopération administrative ;
- Ouverture au secteur privé et aux problématiques de l'entreprise quand c'est pertinent
- Diversification des intervenants (personnes issues du secteur privé, fonctionnaires d'autres pays de l'union européenne...)



3. Réduire la durée des formations

La question de la durée doit être examinée au cas par cas, à la lumière de la professionnalisation croissante des modes de recrutement et des programmes de formation :

- les premiers accordent une place accrue à l'évaluation des profils et des compétences, ainsi qu'à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
- les seconds n'ont plus vocation à laisser subsister des enseignements académiques ou très théoriques
- les stages constituent un élément essentiel de la formation

Ces différents éléments peuvent avoir un impact sur la durée des formations



3. Réduire la durée des formations

- De façon plus ou moins récente, des écoles ont déjà réduit la durée de leur scolarité : les instituts régionaux d'administration, par exemple, en 1987 (scolarité ramenée de 2 à 1 an)
- Une réduction de 3 mois de la scolarité à l'ENA accompagnera la réforme de la formation
- La réforme de la formation à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle comporte une réduction de la scolarité



4. Accompagner dans le premier poste

Contexte et objectifs

- La séparation entre scolarité et vie professionnelle doit être moins rigide que par le passé.
- L'école et l'employeur doivent travailler ensemble pour accompagner le fonctionnaire dans son premier poste post école
- Le dispositif de formation des agents de l'Etat doit aussi s'adapter aux nouveaux enjeux de la formation professionnelle continue; en particulier, les écoles ont un rôle à jouer pour accompagner la modernisation de l'administration (formations coaching, conseiller carrière...)



4. Accompagner dans le premier poste

Pistes à explorer :

- Supprimer le classement de sortie dans le but de :
 - Mieux concilier les besoins des administrations et les attentes des agents ;
 - Permettre aux employeurs d'être « partie prenante » au choix de leurs collaborateurs
- Mettre en place une alternance en fin de scolarité avec des retours à l'école
- Différer la titularisation
- Développer le tutorat



5. Encourager le regroupement des écoles

- Poursuite des mutualisations avec la FPT et la FPH (exemple du partenariat ENA/INET)
- Poursuite des rapprochements, synergies, réseau des écoles :
 - Au fur et à mesure des fusions de corps
 - Dans le cadre d'une évolution vers une fonction publique de métiers
 - Quand cela fait sens pour les élèves, pour les employeurs, pour la fonction publique en général.



La méthode

- Des orientations générales à adapter au cas par cas en fonction de la spécificité des écoles et des réflexions déjà engagées au sein des ministères
- Une appropriation nécessaire par les ministères et les écoles
- Un nécessaire effort de pédagogie



La méthode

- Élaboration d'un cadrage par la DGAFP pour fixer les grandes orientations
- Définition de plans d'actions ministériels
- Suivi par la DGAFP dans le cadre de ses réseaux et conférences :
 - Réseau des DRH
 - COPIL de la formation
 - Conférences de GPRH