

GT Dispositif de formation au SCL 23 juin 2015

L'UD va mettre en place un nouveau dispositif formation, afin notamment de raccourcir le délai entre le besoin de formation (exprimé sur le CREFAC en mars de l'année N) et sa réalisation (au cours de l'année N+1).

Le système de formation sera intégré au Système de Management Intégré Qualité Santé et Environnement. Il poursuit plusieurs objectifs :

- Avoir une meilleure vision des formations suivies, afin de mener une politique de gestion des compétences la plus pertinente possible et offrir aux agents les formations appropriées ;
- Disposer d'une cartographie de l'offre de formation plus lisible et unique à tout le SCL, en regroupant les formations (locales et nationales) spécifiques aux métiers du SCL avec les catalogues de formation des autres administrations (IGPDE, DGCCRF, DGDDI...) ;
- Créer un cursus spécifique au personnel d'encadrement, intégrant une partie « management/gestion humaine » et une partie « Qualité de vie au travail ».

Le Chef du SCL souhaite que ce nouveau dispositif soit mis en service dès le lancement de SILLAGE en janvier 2016. Il s'agit d'une application remplaçant GISTA, dont le déploiement est en cours.

Modalités proposées :

- **Septembre/Octobre année N-1 : Recueil des besoins**

Chaque agent remplit un formulaire où il exprime son besoin en formation pour l'année N (y compris ses besoins « en termes de formation au développement personnel »).

Pour aider les agents à exprimer au plus juste leurs besoins, il serait possible d'organiser des réunions avec les Responsables d'Unité et/ou d'avoir un entretien individuel avec les Responsables Locaux de Formation.

Le RLF fait remonter l'ensemble des besoins de son laboratoire à l'UD.

- **Fin d'année N-1 : Création de l'Offre de formation**

Prenant en compte les nouveaux besoins, l'Unité de Direction agrège tous les besoins et les regroupe par thèmes (« filière »), dont un « socle » de formations récurrentes.

L'UD vérifie si les formations demandées sont déjà proposées dans les catalogues disponibles. Si ce n'est pas le cas, le SCL élabore le module de formation. Enfin, si un laboratoire organise une formation locale pour répondre à un besoin spécifique, cette formation apparaît au niveau national et est ouverte à tous les agents du SCL.

- **Mars/Avril N : ajustement de l'Offre suite aux entretiens évaluation/formation.**

Une partie du budget formation serait dédiée à ces ajustements.

- **Toute l'année N, les agents peuvent consulter et s'inscrire aux formations organisées.**

L'outil de consultation et d'inscription aux formations devrait être SILLAGE (le choix définitif sera rendu après la fin de la période de test de l'application).

L'année à venir est une année d'expérimentation. Les retours d'expérience serviront à l'UD pour ajuster et améliorer son dispositif.

L'UD centralise et mutualise ainsi les formations, mais ne dévoile rien sur les modalités de financement. Le SCL choisira-t-il le maintien du statut quo (montant forfaitaire par agent) ou se tournera-t-il vers une enveloppe par formation ?

Dans cette dernière hypothèse, la CFDT n'acceptera pas que les arbitrages sur le financement conduisent certains agents à être exclus de la formation.

Cursus formation

- 5 modules destinés aux managers : « Être un manager efficace », « Optimiser son organisation et son temps de travail », « Mener un entretien professionnel de qualité », « Gestion des conflits », et « Qualité de vie au travail ».

Ces modules sont ouverts à toute personne pilotant une équipe et/ou gérant du personnel. Il n'y a pas de notion de grade.

- 1 module « Qualité de vie au travail pour tous les agents » qui a pour but de « développer et cultiver le respect mutuel, préserver les bonnes relations de travail ».

Ce module a pour but de prévenir et/ou de déceler la souffrance au travail et d'améliorer les relations humaines.
