

- A Madame la Gouverneure et Messieurs les Gouverneurs
 - A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux.
 - A Mesdames et Messieurs les Membres des collèges communaux.
 - A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Centres publics d'Action sociale
 - A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Intercommunales.
 - A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Associations
- Chapitre XII.

OBJET : Convention sectorielle 2005-2006.
Formation du personnel – Conception du plan de formation

ANNEXE : un tableau

Mesdames,

Messieurs,

Vos administrations ont besoin de compétences.

A votre souci de fournir des services de qualité aux citoyens-bénéficiaires/citoyens-utilisateurs viennent s'ajouter la multiplicité et la complexité croissante des matières gérées ainsi que l'introduction progressive de nouveaux modes de gestion et de fonctionnement.

Dans ce contexte, alors que vos agents sont demandeurs d'un développement professionnel dynamisé, le développement de leurs compétences est un objectif d'intérêt général.

Bien plus qu'un outil de gestion administrative du personnel, le plan de formation peut devenir un outil de gestion et de développement des compétences, et aussi, indirectement, de motivation du personnel.

Pour que ce plan de formation ait un sens, une cohérence, il devra s'appuyer sur des objectifs collectifs et individuels (description de fonction) préalablement clarifiés et répondre à la stratégie définie par la déclaration de politique locale ou provinciale. Il devra également se fonder sur un système d'évaluation et de communication efficace.

Depuis la mise en œuvre de la circulaire du 27 mai 1994 relative aux Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale, une attention de plus en plus importante est consacrée à la gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, il n'est certes pas inutile de rappeler que la préparation, l'adoption, la mise en application et l'évaluation du plan de formation sont essentiellement basés sur la communication entre les différents acteurs concernés par la formation :

Communication avec les agents :

- L'évaluation individuelle des agents est un endroit idéal pour détecter les besoins de formation ;
- La demande de formation d'un agent doit être analysée avant d'y apporter une réponse positive ou négative ;
- Les agents doivent être clairement informés des objectifs poursuivis notamment en fonction du contenu de la déclaration de politique locale ou provinciale élaboré par les autorités communales ainsi que du contenu et de l'organisation pratique du plan de formation;
- Ils doivent être sensibilisés à l'utilité de la formation;
- l'agent qui a bénéficié d'une formation doit être interpellé afin d'évaluer la formation suivie et son impact (formulaire).

Communication avec les responsables de service :

- ils peuvent exprimer des besoins de formation ;
- ils ont un rôle important à jouer lors de la définition de la formation et du plan de formation (notamment en ce qui concerne la question des absences des agents de leur service)

Communication avec les mandataires :

Il appartient aux différents conseils concernés d'arrêter les axes stratégiques de la politique de formation et la structure du plan de formation.

Communication avec les ensembliers et les organismes de formation :

A ce propos, je vous rappelle que le Conseil régional de la formation est un lieu de concertation des acteurs concernés par la formation du personnel du secteur public local et provincial, une instance d'avis.

Le Conseil régional de la formation n'est ni opérateur, ni centre de formation.

La mission du Conseil définie par le Décret du 6 mai 1999 est de rendre des avis et de formuler à son initiative des recommandations concernant :

- l'harmonisation et l'actualisation des formations existantes ;
- l'organisation de formations nouvelles susceptibles de rencontrer les besoins des administrations locales ;
- l'agrégation des formations, la certification des formateurs et l'évaluation des formations conditionnant les évolutions barémiques du personnel ;
- toute disposition relative à la formation ;

Le Conseil est saisi des demandes d'avis par le Gouvernement wallon ou par le Comité des services publics locaux et provinciaux (Comité C sous section Région wallonne)

De manière pratique, le CRF:

- anime des commissions sur des thèmes spécifiques cohérents avec sa mission,(exemples : commission de concertation, d'évaluation,...)
- émet des avis et des recommandations débouchant sur des circulaires, notamment concernant:
 - les conditions d'évolution de carrière ou de promotion du personnel,
 - le contenu de périodes de formation ou d'outils de sensibilisation,
 - l'assimilation de certains diplômes,
 - l'organisation des formations,
- participe à la création d'un réseau de relais locaux dont la mission est le recueil et le transmis des informations et des besoins émanant des autorités locales ou provinciales ainsi que du personnel,
- intervient dans la détermination de conditions d'agrément des organismes de formation dans le cadre de l'application des principes généraux de la Fonction publique locale ainsi que dans l'étude des demandes d'agrément.

Le CRF a été désormais institué par le Gouvernement wallon comme interface de la consolidation et de l'animation des besoins de formation, qu'il s'agisse des formations continuées, spécialisées ou relatives aux évolutions de carrière. Corollairement, les Provinces, en leur qualité d'ensemblier, ont la mission de constater les besoins de formations et de trouver le moyen d'y répondre par l'intermédiaire de la "plate-forme concertation" du CRF qui veille à une bonne adéquation entre l'offre et la demande de formation grâce notamment aux récentes conventions entre la Région wallonne et le Forem, l'Ifapme, l'Enseignement de Promotion sociale (communauté française) et les Instituts provinciaux de Formation.

Communication avec les organisations syndicales

- La formation est un droit lorsque la demande permet une évolution de carrière ou une promotion. Dès lors, il convient de veiller à ce que les organisations représentatives des travailleurs soient associées dans le cadre de la concertation à l'élaboration des plans de formation.

La présente circulaire a pour but de vous accompagner dans l'élaboration de votre plan de formation.

Vous y trouverez les rubriques suivantes :

- 1) Qu'est ce qu'un plan de formation ?
- 2) Quelles sont les démarches préalables à son élaboration ?

3) Comment concevoir un plan de formation ?

1) Qu'est-ce qu'un plan de formation ?

Le plan de formation est un planning, un programme, un schéma conducteur, un ensemble d'objectifs et de résultats à atteindre en matière de formation.

C'est un outil pertinent en vue de réaliser une politique spécifique et cohérente. Il oblige les responsables à planifier, dans la durée, la diversité des efforts de formation à réaliser.

Ce programme indique non seulement les besoins actuels de formation mais aussi les besoins futurs, nécessaires et indispensables puisqu'il doit être établi sur une base pluriannuelle (par exemple 3 ans).

Il permet donc de définir pour plusieurs années l'ensemble des formations qui seront suivies par chaque agent (statutaire et/ou contractuel).

Le plan de formation s'inscrit dans un processus continu d'évaluation de l'organisation du travail et de développement des performances du personnel, compte tenu des spécificités de chaque entité.

Plusieurs paramètres doivent guider l'autorité dans la planification des formations :

- la structure du cadre du personnel (administratif, technique, ouvrier ...) ;
- la situation du personnel (certains agents sont intéressés par les formations, d'autres pas) ;
- l'entretien d'évaluation individuel ;
- les disponibilités financières ;
- les besoins en terme de qualité des services rendus à la population.

Ce plan global intégrera :

- les formations de base (c'est-à-dire celles requises pour les évolutions de carrière et/ou les promotions dans le cadre des Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale». Pour rappel ces formations doivent être inscrites dans le catalogue du CRF.

- les formations transversales (amélioration de la qualité des services)

- les formations spécifiques (obligatoires et facultatives), de recyclage professionnel (indispensables compte tenu de l'évolution des techniques et de la législation et de l'apparition des nouveaux métiers) ou à l'initiative des agents ou des autorités et jugées utiles à la fonction par l'autorité.

NB. Ces deux dernières formes de formation ne doivent pas être agréées. Le CRF est toutefois à la disposition des autorités qui souhaitent connaître « le marché des promoteurs potentiels »

2) Quelles sont les démarches préalables à son élaboration ?

1. Déterminer les besoins en formation du personnel en fonction d'un descriptif de fonctions définissant le rôle de chaque agent dans la structure locale ou provinciale, en intégrant :

- les formations définies par les circulaires des « Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale» pour les évolutions de carrière et/ou les promotions (formation de base)
- les formations souhaitées par les responsables de service et par l'autorité pour améliorer le service au public (formations transversales)
- les formations souhaitées par le personnel (pour perfectionner ses connaissances) (formations transversales ou spécifiques)
- les formations nécessaires pour une mise à jour des connaissances (formations spécifiques)
- les formations liées aux nouveaux métiers
- les formations pour les agents qui se préparent à un changement de missions (promotion - mutation)
- les formations destinées aux agents polyvalents

2. Sur base des besoins fixés ci-dessus, déterminer le nombre d'agents intéressés par les formations.

3. Recenser les agents quant aux études et aux formations qu'ils ont suivies afin d'établir un état des lieux de leurs connaissances.

4. Sélectionner les besoins prioritaires de formations de l'ensemble du personnel.

5. L'autorité prendra contact avec l'ensemblier provincial qui pourra l'informer des possibilités de formations existant sur le marché ou l'aider à rencontrer ses besoins particuliers.

NB. - L'autorité devra prévoir , le cas échéant, dans le statut administratif, des dispositions concernant les dispenses de service et les congés de formation et en informer le personnel.

- Si un nombre important d'agents est concerné par une même formation, pour ne pas déformer tout un service, il conviendrait de prévoir au statut administratif les critères objectifs de sélection des agents à envoyer prioritairement en formation.

3) Comment structurer le plan de formation

L'autorité dirigeante exécute le plan de formation sur proposition du responsable administratif.

Il s'articule autour de 3 pôles : les formations de base (évolutions de carrière et/ou promotions dans le cadre de la RGB, les formations transversales (amélioration de la qualité des services) et les formations spécifiques (à certaines activités).

Il s'établit au travers de l'outil informatique qui sera mis prochainement à votre disposition par le CRF.

Afin de rencontrer ces objectifs, il conviendrait que l'autorité utilise l'outil susmentionné tel que présenté dans le tableau annexé et qui reprend :

- les différents grades

- les formations requises (nature, opérateur concerné, contenu et nombre de périodes)
- l'origine de la formation
- les évolutions d'échelles (en évolution de carrière et par promotion)
- le plan de formation
- le nombre d'agents à inscrire aux formations (pour chaque année du plan triennal)
- le coût moyen estimé des formations (par agent et par année) :

- ° dépenses directes (formation, syllabus, location de salle ...)

- ° dépenses indirectes (absence des agents au travail suite à un congé de formation ou à une dispense de service, rémunération des personnes qui formeront en interne...) N.B. Les astérisques * ou ** seront utilisés pour distinguer les coûts réels des coûts estimés.

- le critère « priorité »

4) Adoption du plan

Dans les différentes structures concernées, le Plan de Formation ainsi élaboré en collaboration avec le responsable administratif sera soumis à l'approbation de l'autorité dirigeante.

Le plan de formation, une fois établi, n'est pas figé. Il doit être évolutif en fonction de divers éléments (engagement de personnel, nouveaux objectifs, évaluations individuelles des agents...).

A l'issue de chaque année couverte par le plan de formation :

- une évaluation de celui-ci doit être effectuée éventuellement (pourquoi s'est-on écarté du plan ? pourquoi une formation a-t-elle été abandonnée ou postposée ? pourquoi a-t-on organisé une formation non prévue au plan ?, quel est le degré de satisfaction des mandataires, des agents ?.....)
- un relevé des formations suivies et une analyse quantitative des heures de formation et des agents concernés par une formation seront réalisés.

Le plan de formation sera alors réactualisé en fonction des constats ainsi établis.

La Direction générale opérationnelle des pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé, est à votre disposition pour répondre aux éventuelles questions ou problèmes qui surgiraient de l'application de cette nouvelle mesure.

Par ailleurs, en ce qui concerne les communes de langue allemande, le Ministre des Pouvoirs locaux de la Communauté germanophone transmettra à ces communes une circulaire spécifique à ce sujet.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,
Philippe COURARD