

PROPOSITION DE CADRE METHODOLOGIQUE

2 avril 2007

La signature en 2007 du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et celle de la loi sur la modernisation début 2007 ont conduit la DRH à valider comme chantier prioritaire du BNF la préparation de la mise en œuvre de la réforme de la formation.

Cette note a pour objet de proposer le cadre méthodologique qui devrait permettre cette préparation.

CONTEXTE

Le 13 février 2007 une journée d'étude réunissait les responsables ressources humaines, les conseillers formation et les conseillers ressources humaines ainsi que des partenaires extérieurs. Elle a marqué la 1^{ère} phase de la préparation de la mise en œuvre de cette réforme.

Le protocole a été auparavant l'objet d'une diffusion auprès des partenaires sociaux (18 décembre 2006) et d'une information auprès des délégués régionaux (6 février 2007)

PREMIERS ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION DE LA FILIÈRE RH

Nécessité d'un cadrage

La nécessité de développer le dispositif en cohérence avec la politique RH est soulignée. Ce cadrage devrait permettre notamment de garantir une harmonisation des pratiques et par conséquent l'accès équitable de tous les publics à la formation. Il est impératif que les mesures de la réforme prennent en compte les particularités des populations. A travers les diversités de statuts (stagiaires ITA, chercheurs...), de métiers (notamment ceux dans lequel l'évolution est moins évidente), de parcours (quelle problématique formation dans le cas des fermetures d'unités) ...

Importance de la communication

Pour garantir l'homogénéité et l'harmonisation des actions, les participants estiment essentiel de :

-mettre en place un plan de communication autour de la loi et de son application au CNRS , en direction des différents acteurs (hiérarchique, syndicats, délégations régionales) et surtout des correspondants formation des unités.

A propos des mesures phares

a- Le DIF

Le DIF est l'objet de préoccupation principal. Sa mise en place soulève la question de l'articulation avec les outils existants notamment le PIF. La définition des critères d'éligibilité, du périmètre, du niveau auquel se prennent les décisions (national, régional, par unité, individuel ?) est considérée comme un impératif. Les participants considèrent comme une priorité l'anticipation de l'inflation budgétaire et du financement de l'allocation dans le cas d'une formation hors du temps de travail.

b- La période de professionnalisation

Cette mesure considérée comme intéressante, est l'objet de questions concernant les conditions de sa mise en

œuvre (qui encadre, forme, accompagne ?).

c- Le tutorat

Les réflexions s'orientent dans deux directions principales qui sont : la formalisation du statut (création d'une charte) et la reconnaissance et la valorisation tant des tuteurs que des tutorés.

d- Les entretiens et le bilan de carrière

Pour les participants, les suites des travaux doivent prendre en compte une articulation cohérente entre ces nouveaux outils de suivi et l'existant au CNRS ainsi que la création d'une trame commune pour garantir l'égalité de traitement.

LES OBJECTIFS 2007

La préparation de la mise en oeuvre de la réforme de la formation doit aboutir à ce que la réforme soit intégrée tant au niveau national que régional dans le plan stratégique Ressources Humaines et prise en compte dans la gestion des carrières et dans le nouveau système d'information. Cette préparation devra aboutir à un démarrage effectif en janvier 2008. L'année 2008 sera une année d'observation des effets. Elle conduira à des ajustements, approfondissements et développements qui guideront les évolutions à apporter en 2009. Toutes les mesures ne sont sans doute pas à mettre en oeuvre immédiatement.

Le tableau suivant propose les différentes étapes du déroulement de la préparation de la mise en oeuvre de la réforme

Un plan de communication incluant la planification des réunions ou supports de sensibilisation d'information des différents acteurs sera également établi

Par ailleurs, les cahiers des charges d'actions de sensibilisation et formation à mettre en oeuvre auprès des différentes catégories d'acteurs concernées, tout particulièrement de l'encadrement (art.31) et les acteurs de la formation seront à réaliser au second semestre 2007

Objectifs	Moyens	Problématique	Calendrier
Phase 1 Le cadrage politique de la réforme	Comité de pilotage DRH et syndicats	- Le cadrage de la réforme : - Suite de CAP Formation 2006 ou complément d'un nouveau cadre pluriannuel ? -Charte ou accord ?	Semaine du 23 avril 2007
Phase 2 Définition du périmètre opérationnel	Groupe Projet - membres de la DRH - représentants du personnel - membres des délégations - de membres des départements scientifiques ; - de membres des laboratoires	- Détermination des groupes de travail à mettre en place et de leurs orientations	2 à 3 réunions d'avril au 15 mai 2007
Phase 3 A partir de l'existant, étudier les mesures proposées par la réforme, leur articulation aux objectifs RH et les conditions de leur mise en oeuvre	Groupes de travail	Liste possible des thématiques : - Politique DIF (critères d'éligibilité, intégration dans parcours de professionnel...) - politique période de professionnalisation : (envergure que l'on souhaite donner à cette mesure, ..) - Révision du plan de formation (PFU) et du plan de formation régional (PFR) - Entretiens et bilan de carrière - Tutorat et formateurs internes - Entretien de formation, passeport de formation.....	Mi-mai à fin septembre 2007
Phase 4 Cadrage de la réforme : Point d'étape sur le document de cadrage politique	CNFP rénovée (dans la suite du comité de pilotage)	A partir des travaux des ateliers et des résultats de l'évaluation de CAP Formation 2006 menée en parallèle, définition du cadrage	Début octobre 2007
Phase 5 Finalisation du cadrage (charte ou accord)	Groupe Projet	Réalisation du document à partir du travail de la CNFP	Octobre-novembre 2007
Phase 6 Préparation de la mise en oeuvre	Ateliers spécifiques	Elaboration des formulaires imposés par la réforme et de documents de référence (type guide du tutorat...)	Septembre – décembre 2007