



Comité de Formation Professionnelle 14 novembre 2016 - Velaine

Sous la présidence de Juliette ROCHER, Chef du Département Prospective et Formation et de son adjoint, Romaric Pierrel, Chef du pôle formation s'est récemment tenu le Comité National de la Formation.

Accompagnaient aussi cette rencontre des membres de l'équipe dont Denis Blanchet en charge du pilotage de la programmation, Christophe Noël, chargé d'ingénierie formation et Caroline Villepou.

L'ordre du jour était ainsi établi :

- Avancement de la réalisation du plan de formation 2016.
- Projet de Note d'orientations pluriannuelles de la formation.
- Projet de plan de formation 2017.

Mais dans un contexte de fermeture du site de Velaine et d'aménagement imminent du nouveau site de Brabois, le premier sujet abordé fut bien sûr cette situation et celle des membres de l'équipe :

Romaric Pierrel aura souligné la nécessité à présent de pouvoir rapidement rebondir dans une dynamique d'avenir pour pouvoir tourner la page : « La configuration des locaux est à présent connue de tous les membres de l'équipe, le site sera bien sûr beaucoup plus ramassé, tous seront conduits à se côtoyer. Quant aux questionnements actuels, ils sont d'ordre pratique : quels mobiliers conserver pour quelles destinations, quels services ? »

Le déménagement est programmé au 9 décembre prochain mais chacun pouvait percevoir combien les blessures étaient encore vives...

Nous ne pouvons souhaiter à tous que de pouvoir s'approprier rapidement ces nouveaux lieux pour pouvoir s'inscrire dans une dynamique renouvelée et reprendre confiance.

Point de réalisation du Plan FOP 2016

Comme chaque année un volume cible ambitieux de quelques 300.000 heures de formation mais des projets nationaux (notamment avec le déploiement des nouveaux outils de gestion dont SIFOB à présent) qui peinent à se réaliser dans leurs totalités : Défaut d'appréciation dans les Territoires de la volumétrie nécessaire d'heures en fonction des organisations ? Outils non aboutis nécessitant des améliorations avant leurs déploiements ? Autant de questions récurrentes qui se posent chaque année sans trouver précisément de réponses.

Une situation que le SNPA déplore d'autant qu'il a rappelé son inquiétude face à l'appauvrissement de l'offre de formations qu'a particulièrement connu la Communauté Administrative ne la cantonnant plus qu'à être les garants du déploiement des nouveaux outils de gestion, leur faisant perdre peu à peu le sens même de leurs raisons d'être et de leur travail et ne leur permettant pas de se projeter dans des métiers de soutien d'avenir.

La nouvelle politique consistant en la mise en place d'une note d'orientation pluriannuelle de la formation sera-t-elle de nature à pallier cette situation ?

Ci-après le point qui nous en a été présenté.

Elaboration de la note pluriannuelle de la formation (2017-2020)

Ses objectifs et ses enjeux :

- Disposer d'un document stratégique pour anticiper la politique de formation et des compétences au sein de l'ONF (préciser les besoins, mettre en évidence les manques et les déficits, prendre en compte les évolutions métiers...)
- Préciser, par filière métier, les compétences qui devront être acquises, mobilisées, actualisées et consolidées au regard des missions de l'Etablissement.
- Anticiper les efforts de formation à mobiliser, programmer les financements, répartir les efforts d'ingénierie, pressentir les experts et les intervenants...

Pourquoi une Note d'Orientation :

- Disposer d'un guide pour hiérarchiser l'effort de formation en fonction des enjeux métiers
- Accompagner les acteurs de la formation mais aussi les encadrants.
- Disposer d'un outil intégré de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (enjeux de formation en fonction du poids des métiers, des enjeux de renouvellement et des évolutions métiers).

Une méthodologie :

- Approche par métier privilégiée
- Mise en place de Comités « métier » dédiés
- Prise en compte des orientations et des objectifs du COP et de son projet d'établissement adossé.
- Prise en compte des Notes de cadrage, déploiements des projets et autres documents stratégiques et prospectifs pouvant impacter la politique de formation
- Intégration d'éléments de GPRH (renouvellement des personnels, évolution des métiers et des compétences, expression des besoins...).

Une dynamique intéressante et ambitieuse pour laquelle néanmoins le SNPA a questionné :

- Quid des Comités par filière métier mis en place en excluant totalement les partenaires sociaux du processus ? Pourquoi notamment ne pas avoir sollicité les différentes Organisations Syndicales pour une représentation ciblée d'experts ?
- Dans cette démarche, les gestionnaires administratifs, grands oubliés de toutes les réformes récentes et précédentes, seront-ils pris en considération ? Leur sera-t-il enfin redonné une perspective d'avenir au sein de cet Etablissement ?

Projet de Plan de Formations 2017

Comme en 2016, la volumétrie des heures est fixée à quelques 300.000 heures dont 190.000 au plan national et 110.000 au plan territorial.

Sur cette répartition, c'est l'occasion pour le SNPA de marteler encore la nécessité de clarifier les niveaux de compétence et d'intervention des différents niveaux de façon à ne pas percevoir et subir dans les Territoires les relations entre national/territorial comme source de rivalités : « Au sens du SNPA (comme d'un bon nombre d'autres Organisations) , toutes les formations de base doivent être privilégiées au niveau national pour privilégier au niveau territorial des formations complémentaires en fonction des activités spécifiques. »

Le déploiement des grands projets restera encore un volet fort du plan de formation à venir sans compter l'adaptation à l'emploi avec le renouvellement des générations, tout particulièrement pour nos collègues « techniciens supérieurs forestiers »

Vers des formations co-construites et coproduites :

A noter aussi cet autre volet très intéressant et prometteur avec la montée en puissance d'un partenariat permettant de bâtir et produire des formations communes avec Prosilva, CNPF et INFOMA pour , en 2017, 73 références, 81 sessions et quelques 28.000 heures (dont RTM) attendues.

Claire LE GUERROUE.