



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

**Secrétariat Général**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
SOUS-DIRECTION DU RECRUTEMENT  
ET DE LA FORMATION

Paris, le **24 FEV. 2011**

Le Ministère de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales  
et de l'immigration

à

Mesdames et messieurs les préfets de  
région et de département

**Objet : Plan national de formation pour les personnels de la filière administrative unique exerçant en administration territoriale.**

Deux évolutions convergent vers un besoin de redéfinition de la stratégie ministérielle de formation :

- l'évolution des cadres statutaires : la fusion des corps de la filière administrative et ses mesures d'accompagnement appellent la construction d'une offre de formation commune et l'accès à celle-ci de l'ensemble des personnels administratifs de police et civils de la gendarmerie ;
- l'évolution des organisations territoriales : la rénovation des missions des préfetures et sous-préfetures prévue par la directive nationale d'orientation, au sein d'une administration territoriale de l'Etat redessinée, doit s'accompagner d'une adaptation de l'offre de formation pour faire face à l'évolution des métiers et, dans ce cadre, d'une attention particulière portée aux besoins des personnels de sous-préfetures.

**1. La méthode.**

Une démarche nationale est nécessaire pour que la mise en œuvre des priorités ministérielles de formation soit garantie sur l'ensemble du territoire, grâce à la définition de contenus nationaux de formation, mobilisables au niveau déconcentré.

J'ai souhaité que cette démarche fasse l'objet d'un dialogue social nourri. Les organisations représentatives des personnels de la filière administrative unifiée, au niveau national, ont été réunies et le seront régulièrement.

Le réseau des acteurs de la formation, récemment regroupé au niveau national, est et sera étroitement impliqué dans l'élaboration de cette offre de formation et sa mise en œuvre au niveau déconcentré.

Le plan national résultant de cette démarche s'inscrira dans un cadre triennal (2011-2012-2013). Il sera opérationnel à l'échéance du premier semestre 2011.

## **2. Les priorités.**

Les quatre priorités de formation sont :

- La consolidation des compétences fondamentales, transverses à tous les métiers administratifs : les agents, notamment ceux longtemps affectés à des missions de production, ont besoin de consolider leurs acquis pour évoluer plus facilement vers de nouveaux métiers demandant une capacité d'adaptation et des qualifications renforcées. Il peut en être ainsi de certains personnels actuellement affectés en sous-préfectures. Ce renforcement préalable des compétences transversales est complémentaire de formations plus spécialisées.
- Le perfectionnement des compétences métiers : la directive nationale d'orientation prévoit la montée en puissance de missions relevant du cœur de métier des préfectures. Nombre de ces missions requièrent, pour leur exécution, la maîtrise de cadres réglementaires, d'applications et de fichiers, aux évolutions rapides. Dès lors, des formations métiers sont indispensables pour assurer l'adaptation à leur emploi de toutes les catégories de personnels. La fusion des corps administratifs conduit également à accorder une attention particulière aux agents affectés dans des services de la DGPN ou de la DGGN.
- Le renforcement de la promotion professionnelle : la montée en compétences des agents s'inscrit dans une politique globale de requalification et de repyramidage. Pour favoriser la réussite aux concours et aux examens permettant de changer de grade ou de corps, des préparations seront systématiquement proposées et ouvertes à tous les personnels de la filière administrative unique.
- L'accompagnement collectif de la conduite du changement : l'accompagnement individuel des agents par la formation est complémentaire de démarches collectives, relevant de votre initiative, destinées à faciliter la transformation de services ou communautés de travail. L'outil de la formation peut être mobilisé à cet effet.

Ces quatre priorités se traduiront dans votre plan local de formation, sans être exclusives des autres actions que vous jugeriez nécessaires.

## **3. Le financement.**

A l'heure actuelle, les moyens consacrés à la formation des personnels relèvent de deux sources :

- Le budget local, dégagé sur le programme 307, est destiné à financer les actions de formation dites d'initiative locale, notamment au bénéfice des personnels de catégorie B et C ;

- Le budget national est mobilisé pour la formation des personnels d'encadrement et pour le déploiement des dispositifs nationaux de formation (CHORUS, SIV...).

Ces deux sources devront être pleinement mobilisées pour financer localement la mise en œuvre des priorités ministérielles :

- l'effort consacré localement à la formation en 2011, 2012 et 2013 sera, au minimum, maintenu au niveau atteint en 2009 ;
- le budget national sera renforcé pour vous accompagner dans l'élargissement de l'offre de formation à l'ensemble des personnels de la filière administrative unique en fonction dans votre ressort, et pour stimuler l'effort consacré localement à la formation. L'objectif est de vous déléguer 1 M€ en 2011, sous la forme :
  - o d'une première part, fixe, de 500 000 €, répartie, dès le premier trimestre, au prorata des effectifs régionaux affectés en services de police et de gendarmerie et ayant intégré la filière administrative unique ;
  - o d'une deuxième part, variable, qui sera répartie au début du second semestre en fonction de la mobilisation locale des crédits délégués au premier semestre, et par péréquation entre préfetures.

Les modalités de mise à disposition de la première délégation de crédits du programme 216 aux préfets de région vous seront précisées par la direction des ressources humaines (sous-direction du recrutement et de la formation) dans les prochains jours.

Je rappelle que les dépenses logistiques liées à la formation des personnels autres que ceux des préfetures et sous-préfetures sont à la charge de leur service d'emploi.

#### **4. Le public.**

Le plan national de formation bénéficiera à l'ensemble des personnels administratifs exerçant en préfetures, sous-préfetures, dans les services de police, de gendarmerie et dans les juridictions administratives.

Vous veillerez à garantir l'accès de tous à l'offre commune de formation. Une attention particulière sera portée à l'accès des personnels de sous-préfetures aux différents dispositifs de formation.

Un état trimestriel du nombre de personnes bénéficiaires d'actions de formation me sera adressé sous le timbre DRH-SDRF, avec le lieu d'affectation des personnes concernées.

A la fin du premier semestre, un point d'étape sera réalisé avec la SDRF, à partir de ces données, et pourra justifier, le cas échéant, d'un abondement complémentaire.

## 5. L'organisation locale.

Le déploiement de cette démarche suppose :

- le maintien, tant au niveau départemental qu'au niveau régional, d'une fonction dédiée à la formation et adaptée aux enjeux locaux de la gestion des ressources humaines. Ainsi, si le niveau régional pilote et met en œuvre le plan régional de formation, le niveau départemental procède au recensement des besoins locaux de formation et décline le plan régional de formation. Tel est le rôle de l'animateur de formation départemental.
- un rapprochement effectif avec la plate-forme interministérielle d'appui à la GRH pour réaliser toutes les formes de mutualisation sur les thématiques communes à l'ensemble des départements ministériels.

Je vous saurais gré de me rendre compte des difficultés éventuellement rencontrées dans l'application de la présente instruction.

Le Préfet, Secrétaire général

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke with a small loop at the end, and a vertical stroke crossing it near the end.

Henri-Michel COMET