

**REPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ECRITE DU GROUPE PS INTITULÉE "FORMATION CONTINUE DES EMPLOYES DE L'ETAT, QUELS MOYENS POUR QUELLES EXIGENCES ?" (N° 2919)**

Le groupe socialiste s'interroge sur les montants dépensés par rapport aux montants budgétisés. Il constate un décalage important entre le budget et les comptes dans lesquels il observe que seuls trois quarts des sommes prévues pour la formation continue des employés ont été utilisés.

Le Gouvernement répond comme suit aux questions posées :

- ***Quelle est la politique du Gouvernement en matière de formation continue des employés d'Etat en vertu de l'application de la section 11 et en particulier de l'article 137 de l'ordonnance sur le personnel ?***
- ***Quels sont les moyens que le Canton peut mettre en œuvre afin que ses employés aient accès aux formations continues et perfectionnements nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat et qu'un minimum de jours de formation continue par collaborateur soit exigé ?***

L'administration cantonale jurassienne, en sa qualité d'employeur prend toutes les mesures propres à améliorer les compétences professionnelles, ceci en particulier en réponse aux exigences et à l'évolution de l'environnement de travail des différentes unités administratives.

La formation continue fait partie de l'activité professionnelle (lifelong learning) et englobe les cours, les congrès, les conférences et les séminaires qui peuvent être suivis par le personnel de l'Etat selon 2 types de formation :

Le 1<sup>er</sup> type de formation est constitué par la formation organisée par le Service des ressources humaines qui met à disposition une offre de formation continue sous forme de catalogue publié chaque année sur intranet-internet et mis à jour en fonction des besoins des services, des collaborateurs et du Gouvernement. Il comprend différentes thématiques : connaissances et culture générale - techniques de travail - communications et relations humaines - développement personnel - santé - perfectionnement des cadres et conversation allemande.

Chaque collaborateur-trice est invité-e, avec l'autorisation de son-sa chef-fe de service, à participer aux diverses activités de formation proposées, selon les besoins du poste ou selon ses aspirations de développement. L'inscription aux cours est libre et sans frais, et l'ensemble du personnel peut bénéficier jusqu'à 6 jours de formation par année et ce, indépendamment du taux d'activité. A titre de comparaison, l'administration cantonale vaudoise accorde à son personnel 3 jours de formation et l'administration cantonale neuchâteloise 2 jours avec une possibilité d'extension en fonction des besoins.

Le budget du catalogue s'élève à une moyenne annuelle de 125'000 francs et bien qu'il paraisse peu élevé, il permet de répondre aux thématiques indiquées ci-dessus. Ce budget est consommé complètement chaque année avec la mise en place d'une vingtaine de cours.

Le 2<sup>e</sup> type de formation est constitué quant à lui de ce que l'on appelle le « perfectionnement professionnel ». Il est laissé à la libre appréciation des chef-fe-s de service, en fonction des besoins pour s'adapter aux nouvelles techniques et technologies ou pour améliorer ou maintenir les connaissances des collaborateur-trice-s. Ce type de formation regroupe toutes les formations organisées par des institutions externes à l'administration cantonale. La demande est au préalable discutée avec le-la chef-fe de service.

La validation et la prise en charge d'une demande de perfectionnement professionnel dépendent de la pertinence de la formation pour le poste, pour le service et pour l'administration cantonale. Les services établissent leur budget dans l'année en cours pour l'année suivante en fonction des dépenses prévisibles, telles que formations obligatoires (par ex. pour des services comme la Police cantonale, le Service de l'informatique ou encore le Service des contributions, dont les collaborateur-trice-s sont particulièrement et régulièrement sollicité-e-s pour des cours de remises à niveau ou nouvelles procédures, etc), cours ou projets de formation individuels tels que brevet fédéral, CAS ou encore conférences et séminaires. Dans ce type de formation, le Service des ressources humaines, examine toutes les demandes de perfectionnement professionnel au cas par cas, en fonction des besoins du service concerné et du budget disponible et rend une décision conformément aux art. 137 à 145 de l'OPer.

A titre d'information, et pour l'année 2016, pour environ 1'000 collaborateur-trice-s, 659 jours de formation catalogue et 1'688 jours de perfectionnement professionnel ont été suivis, ce qui fait une moyenne de 2,5 jours de formation suivis par chaque collaborateur-trice de l'Etat.

Il convient de préciser ici que la formation continue des enseignant-e-s est entièrement gérée par la HEP-BEJUNE et qu'à ce titre, rien ne figure au budget de l'Etat.

- ***Quelles sont les raisons des objectifs non atteints en 2016, eu égard aux dépenses en formation du personnel inférieures à celles budgétisées ?***
- ***Quelle est la part des objectifs de formations individuelles qui n'a pas été atteinte versus la part de perfectionnement professionnel laissé à la libre appréciation des chef-fe-s de service ?***

Certains services prévoient un financement de formation lors de l'engagement de personnel. Toutefois, force est de constater que le personnel engagé est parfois suffisamment formé pour accomplir les activités requises par le poste, d'où la non-utilisation de montants prévus au budget.

Il s'agit également de séminaires, conférences ou cours qui ont dû être annulés (inscriptions insuffisantes), ou de collaborateur-trice-s qui ont entretemps soit quitté le service, soit renoncé à un cours pour divers motifs (maladie ou autre). A titre d'exemple, le SRH a budgétisé 55'000 francs pour la formation des chef-fe-s de service dans la mise en place du logiciel d'absences en 2016, mais un changement de priorité a entraîné un décalage du projet et le montant a été reporté en 2017.

A noter également que parfois certains services évaluent leur budget avec une légère marge de sécurité pour être à l'aise en cas de besoin immédiat de formation ou de perfectionnement professionnel de collaborateur-trice-s mais aussi parce que le panel des cours de formation, séminaires, conférences et les besoins n'est pas forcément connu dans sa globalité au moment de l'élaboration du budget.

En conclusion les écarts constatés ne résultent d'aucune volonté de limiter la formation des collaborateurs mais simplement des aléas organisationnels et budgétaires normaux dans la vie quotidienne des services et dans celle du Service des ressources humaines en particulier. Le Gouvernement confirme ainsi sa volonté de poursuivre les efforts en matière de formation continue pour l'ensemble du personnel de l'Etat.

Delémont, le 12 septembre 2017

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme  
La chancelière d'Etat

  
Gladys Winkler Docourt