

Compétences et formations en finances publiques locales

Fabrice PIERRE-ABELÉ

DGA mutualisé Ville de Soissons et GrandSoissons Agglomération, en charge des ressources (Finances, RH, Numérique, Commande publique, Entretien des locaux)

Qu'est-ce qu'un forum, qu'est-ce qu'un GT ?

- Forums
 - Aux Assises uniquement (généralement 1 an sur 2)
 - Créés pour faire découvrir les GT aux participants des Assises
- Le Groupe de Travail (« GT »)
 - Créé par le conseil d'administration sur proposition de quelques membres
 - Nécessite 1 ou, si possible 2, animateur(s)/pilote(s)
 - Actuellement une dizaine
 - Mène des réflexions sur un domaine ou une thématique
 - Tout au long de l'année
 - Se réunit environ 4 fois par an, moitié en présentiel sur la journée à St-Denis (repas pris en charge par l'Afигese mais pas les frais de dep), moitié en visio sur 2-3h
 - Échanges de bonnes pratiques ; éventuellement échanges avec d'autres acteurs
 - À vocation à produire des livrables (livres, fiches, vidéos, outil décisionnel, prise de positions, actions diverses...)
 - Validés par le CA de l'Afигese pour devenir sa position officielle/ pour être diffusé
 - Nécessite une implication des membres => ce n'est pas une information descendante

Objectif du jour

- Lancer un nouveau GT :
 - Comment (facilement) recruter des agents (correctement) formés pour travailler dans les fonctions financières des collectivités
- Pour répondre (en partie) à deux problématiques soulevées à l'Afigese :
 - Qualité/efficacité du travail des agents
 - Attractivité des métiers / pbms de recrutement
 - => au carrefour de 2 GT, dont un n'existe pas encore (le GT attractivité a besoin de volontaires pour se lancer !)

Sondage dans la salle : le recrutement temporaire

- Qui parmi vous a déjà recruté un agent pour un remplacement de moins de 3 semaines (congrés ou maladie) ?
 - => qui a renoncé à ce type de remplacement ? => pourquoi ?

Sondage dans la salle : le recrutement temporaire

- Qui parmi vous a déjà recruté un agent pour un remplacement de moins de 3 semaines (congrés ou maladie) ?
 - => qui a renoncé à ce type de remplacement ? => pourquoi ?
- Qui parmi vous a déjà recruté un agent pour un remplacement de l'ordre de 3 mois (maternité par exemple) ?
 - => qui a renoncé à ce type de remplacement ? => pourquoi ?

Sondage dans la salle : le CV

- Lorsque vous recrutez un agent sur des fonctions comptables, qu'attendez-vous de lui ? (quelles connaissances, quelles compétences, quelles formations,... ? Bref : que doit-il y avoir dans son CV ?)
- Qu'il exerce ou ait exercé des fonctions similaires ?
- Qu'il soit titulaire ?

Sondage dans la salle : le CV

- Lorsque vous recrutez un agent sur des fonctions comptables, qu'attendez-vous de lui ? (quelles connaissances, quelles compétences, quelles formations,... ? Bref : que doit-il y avoir dans son CV ?)
- Qu'il exerce ou ait exercé des fonctions similaires ?
 - Donc vous débauchez chez le voisin (parfois le voisin ce sera vous).
 - Et si tout le monde fait comme vous, comment démarre-t-il ?
 - Et si tous ses employeurs précédents ont fait de même, comment a-t-il été formé ? => qu'est-ce qui vous garantit qu'il a bien été formé ?
- Qu'il soit titulaire ?

Sondage dans la salle : le CV

- Lorsque vous recrutez un agent sur des fonctions comptables, qu'attendez-vous de lui ? (quelles connaissances, quelles compétences, quelles formations,... ? Bref : que doit-il y avoir dans son CV ?)
- Qu'il exerce ou ait exercé des fonctions similaires ?
 - Donc vous débauchez chez le voisin (parfois le voisin ce sera vous).
 - Et si tout le monde fait comme vous, comment démarre-t-il ?
 - Et si tous ses employeurs précédents ont fait de même, comment a-t-il été formé ? => qu'est-ce qui vous garantit qu'il a bien été formé ?
- Qu'il soit titulaire ?
 - Certes, mais est-ce que cela en fait un agent formé et compétent ?

- Qu'il ait un cursus de finances publiques ou de compta publique ?
- Qu'il ait un cursus de compta ou de finances privées ?

- Qu'il ait un cursus de finances publiques ou de compta publique ?
 - Lesquels ?
 - Master II de finances ou cycle dirfi du CNFPT
- Qu'il ait un cursus de compta ou de finances privées ?

- Qu'il ait un cursus de finances publiques ou de compta publique ?
 - Lesquels ?
 - Master II de finances ou cycle dirfi du CNFPT
- Qu'il ait un cursus de compta ou de finances privées ?
 - Certes les bases sont les mêmes, mais que faites-vous des différences ?
 - Est-ce que cela lui a appris ce qu'est un engagement comptable ? La séparation de l'ordonnateur et du comptable public ? La règle de non-contraction recette-dépense ? La notion de rattachement ? Les AP/CP ? L'obligation de dépôt des fonds au Trésor ? La notion dite « d'équilibre réel » ? ...

- Qu'il ait un cursus de finances publiques ou de compta publique ?
 - Lesquels ?
 - Master II de finances ou cycle dirfi du CNFPT
- Qu'il ait un cursus de compta ou de finances privées ?
 - Certes les bases sont les mêmes, mais que faites-vous des différences ?
 - Est-ce que cela lui a appris ce qu'est un engagement comptable ? La séparation de l'ordonnateur et du comptable public ? La règle de non-contraction recette-dépense ? La notion de rattachement ? Les AP/CP ? L'obligation de dépôt des fonds au Trésor ? La notion dite « d'équilibre réel » ? ...
- A défaut de tout cela, si l'agent vous « plaît », êtes-vous et votre collectivité) prêts à l'envoyer en formation continue pendant plusieurs mois (voire plusieurs années) avant sa prise de poste ?

Rappel : def formations initiale / continue

- Formation initiale
 - Pour les personnes qui ne sont pas encore entrées dans la vie active (permet donc de s'y préparer). Selon la définition de l'Insee, la sortie de formation initiale correspond à la première interruption de plus d'un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire
 - Au frais de la personne
 - Cursus scolaire généralement diplômante, donc sanctionnant une acquisition de compétences ou de connaissances
 - Généralement sur plusieurs années
 - => investissement long et coûteux pour la personne
- Formation continue
 - Pour des personnes déjà dans la vie active : sur le marché du travail / en poste => permet à un salarié/agent ou demandeur d'emploi de développer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles afin d'améliorer son employabilité
 - Au frais de l'employeur (ou de France Travail) dans la plupart des cas
 - Pas nécessairement diplômante, pas nécessairement d'évaluation des acquis
 - Durée de quelques heures à quelques années
 - => investissement potentiellement limité, coûteux pour l'employeur mais pas pour la personne
- La formation en alternance est possible en initiale et en continue
- La formation dite « initiale » du CNFPT après un concours est en fait une formation continue

1 ères conclusions

- On recherche des agents opérationnels rapidement, voire immédiatement
- On recherche des agents ayant suivi une formation adéquate, alors qu'il n'y en a pas ou peu
- La formation continue, si elle peut répondre par principe aux besoins des agents en poste, ne répond pas aux attentes d'une prise de poste immédiate car nos métiers sont trop complexes (et donc le besoin en formation trop long et trop coûteux). NB : la formation dite « initiale » du CNFPT après concours ne répond plus à ce besoin car désormais généralement de seulement 2 semaines
- => le seul « vivier » de personnes (plus ou moins bien) formées est limité aux seuls titulaires en poste dans d'autres collectivités
 - Or un titulaire ne peut effectuer un remplacement => vivier uniquement pour les recrutements sur postes permanents

- => Sur les postes permanents, on recrute des agents pas, peu ou mal formés ; sur des critères vagues (rigueur administrative, formation du privé peu similaire, ...)
 - Au mieux, on débauche chez le voisin (un agent pas forcément bien formé)
 - On se donne rarement les moyens de bien les former car immédiateté
- => Sur les remplacements, on ne se donne même plus la peine d'essayer de recruter
 - Surcharge pour le reste de l'équipe
 - Priorisation quotidienne au détriment de la qualité comptable
- => constat du GT qualité/certif : la grande majorité des gestionnaires comptables des collectivités sont mal formés et la qualité comptable n'est pas au rendez-vous

Comment cela se passe-t-il ailleurs ?

- Dans le privé :
 - Formation initiale, recrutement à bac+2 minimum
- RH territoriale
 - Même problème que finances
- Commande publique
 - Filière de formation spécifique => agents correctement formés, vivier de jeunes diplômés qui permettent des recrutements immédiats, mais problème de l'attractivité pas résolu
- Etat / DGFip
 - École de formation interne après affectation/prise de poste (ENFip)
 - Concluant ???
- Autres exemples ?

Des expériences partiellement positives

- L'alternance / l'apprentissage
 - Excellente solution à condition :
 - Que le(s) tuteur(s) soit lui-même correctement formé (et disponible)
 - Que le timing soit le bon (oui GPEEC, non imprévu)
 - Coût à accepter (salaire de l'alternant + mobilisation temps tuteur)
 - Nécessite un diplôme approchant sur lequel s'appuyer (et l'accord de l'établissement)
- Dans les grands collectivités, mise en place de formations continues sur mesure
 - Nécessite une implication locale
 - Apporte les bases mais largement insuffisant (généralement quelques jours par agent)
 - Forte mobilisation à l'échelle de la collectivité
 - Ne fonctionne pas dans les petites collectivités => CNFPT
 - Bonne solution dans l'attente d'une solution pérenne
- Pool de remplaçants
 - Limité aux grandes collectivités
 - Limité aux fonctions financières à forts effectifs (gestionnaires comptables)
 - Résultats mitigés (fonctionnent pas ou transferts vers des postes pérennes)
- Et vous ? Quelles autres expériences ?

Sondage dans la salle : l'attractivité

- Pour être attractif, il faut déjà que le métier soit connu
- Qui pense que les agents des autres métiers de sa collectivité savent que les finances/la compta sont un métier différent du privé ?
- Qui pense que les bacheliers savent que les finances/la compta sont un métier différent du privé ?
- Qui pense que les étudiants des filières de finances/compta privées savent que le métier est différent dans la territoriale ?
- Qui pense que les gens dans la rue savent que les finances/la compta sont un métier différent du privé ?

2nde conclusion

- Métier pas identifié => ne peut pas recruter
- Problème d'orientation : absence sur les salons post-bac (à peine la territoriale), dans les CIO, ...
 - Pas de « lieu » ou de contacts pour faire connaître le métier
 - Manque de visibilité du métier
 - Les jeunes en orientation ne savent pas que c'est un métier qui recrute et où il y a des postes vacants
- Pourquoi ?

Une solution désormais prônée par l'Afigese : la formation initiale

- Avantages :
 - Visibilité du diplôme donc du métier
 - Agents correctement formés
 - Formation pas au frais de la collectivité ni sur le temps de travail
 - Vivier de personnes formées et immédiatement disponibles
- Inconvénient :
 - Décalage (mais pas incompatibilité) avec le recrutement sur concours
- Nécessite la création d'une filière complète
 - Il ne s'agirait pas de supprimer la formation continue pour la remplacer par la formation initiale, mais de proposer une offre complémentaire pour des besoins différents
 - En option de la filière du privé ?

Formation initiale // formation continue : pas d'opposition mais une complémentarité

	Formation continue	Formation initiale
Permet une embauche d'agents immédiatement opérationnels (vivier d'agents formés)	Non	Oui
Temps de formation dans la carrière suffisant pour garantir la qualité comptable/financière	Non	Oui
Coût de formation à la charge de ...	La collectivité	L'agent
Permet/facilite l'embauche d'agents en remplacement	Non	Oui
La formation se situe avant/après l'embauche	Après	Avant
Facilite les reclassements (agents d'autres métiers reclassés en finances)	Oui	Difficilement
Facilite l'identification du métier (orientation scolaire notamment)	Non	Oui
Possible en alternance	Agent en poste	Oui
Spécialise les agents (avantages : reconnaissance métier, gain qualitatif ; inconvénient : difficulté pour quitter le métier finances)	Un peu	Fortement
Public concerné	Agents titulaires	Jeunes en orientation
Actualisation des connaissances	Oui	Ne suffit pas

Des travaux à mener pour le futur GT

- Identifier les métiers concernés
- Identifier les formations existantes / approchantes, pour s'appuyer sur celles-ci
 - Cartographie
 - Morceaux de filières + options sur formations existantes
- Echanger avec des personnes ou structures ayant mené un projet + ou – similaire
 - Retours d'expérience
- Déterminer un contenu détaillé
 - Cohérence pour les options
 - Place de la connaissance du fonctionnement territorial
 - Place du concours / CNFPT
- Identifier les acteurs
 - Échanger
 - Convaincre
 - Les engager
 - Valider la filière par le MEN

La formation initiale en résumé, pour l'Afigese

- **Un très beau projet qui fait plutôt consensus (aujourd'hui)**
- **Complètement dans le rôle de l'Afigese**
 - Promouvoir les métiers des finances publiques locales
 - Améliorer la qualité des finances locales, par des réflexions métiers qu'elle est la seule à pouvoir porter
 - Répondre aux difficultés métiers de nos membres (recrutements)