R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

MINISTERE DE LA JUSTICE

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES
SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Paris, le 29 SEP. 2023

Circulaire ☐ Note ☑

Bureau des recrutements et de la formation
N° téléphone : 01.70.22.87.13

Date d'application : immédiate
Réponse à l'Administration centrale avant le : 15 novembre 2023

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR

MESDAMES, MESSIEURS LES PREMIERES PRESIDENTES ET PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES, MESSIEURS LES PROCUREURES GENERALES ET PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° Note : SJ-23-310-RHG41/29.09.23

Mots clés : Orientations – Formation - 2024
Titre détaillé : Orientations annuelles de la formation des personnels de greffe pour l'année 2024
Texte(s) source(s) :
Publication : non ☐ si oui : BO ☐ JO ☐ *INTERNET* ☐
INTRANET - permanente x - temporaire

PIECE(S) JOINTE(S) : - Note proprement dite
- Annexes

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction des services judiciaires

Le directeur

Paris, le 29 SEP. 2023

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE,

A

MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR

MESDAMES, MESSIEURS LES PREMIERES PRESIDENTES ET PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES, MESSIEURS LES PROCUREURES GENERALES ET PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

Affaire suivie par N. Métier
Poste : 01.70.22.87.13

Objet : Orientations annuelles de la formation des personnels de greffe pour l'année 2024

La présente note a pour objectif de rappeler les grandes orientations de la formation et de l'adapter aux besoins des agents des greffes, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Elle s'adresse à l'Ecole nationale des greffes (ENG), aux chefs de cours et sous leur direction aux directeurs délégués à l'administration régionale judiciaire et aux responsables de la gestion de la formation.

Les services de formation, dont l'action doit s'inscrire dans les cadres ministériel et interministériel, devront veiller à la construction de leur plan de formation dans le respect des orientations de la présente note.

Le format de la note relative à la formation des personnels de greffe pour l'année 2023 est reconduit pour l'année 2024. Un astérisque permet de repérer les orientations reprises pour l'année 2024.

13, place Vendôme
75042 Paris Cedex 01
Téléphone standard : 01 44 77 60 60
www.justice.gouv.fr

SOMMAIRE

1. **Les axes stratégiques de la formation des personnels de greffe** 4

1.1. Les évolutions relatives à l'accompagnement à la prise de fonction des personnels de greffe 4
1.1.1. Les formations dans le cadre du changement de fonction des directeurs des services de greffe et des greffiers * 4
1.1.2. Les outils pour les cadres 4
1.1.3. Les contractuels 5
1.1.4. Les adjoints administratifs, les adjoints techniques et les secrétaires administratifs 5
1.1.5. La formation des techniciens informatiques de proximité 6

1.2. Les évolutions relatives à la structure de la formation des personnels de greffe 6
1.2.1. Articulation avec les schémas directeurs de la formation * 6
1.2.2. Approche par compétences 6
1.2.3. Professionnalisation du recrutement * 7
1.2.4. Harmonisation de l'enregistrement des sessions dans LSO 7
1.2.5. Référentiel des coûts de la formation 7

1.3. Les évolutions relatives aux acteurs de la formation * 7
1.3.1. Nouvelle structuration pour les Outre-mers 8
1.3.2. Vivier de formateurs internes occasionnels 8
1.3.3. Formation des formateurs internes occasionnels 8
1.3.4. Maîtres de stages, tuteurs et autres acteurs de la formation 8

1.4. La plateforme interministérielle MENTOR 9
1.4.1. Formation à distance 9
1.4.2. Accompagner les managers dans le cadre de la formation à distance 9
1.4.3. Maintien de l'action de formation à l'attention des gestionnaires 10
1.4.4. Soutien du développement des classes virtuelles 10
1.4.5. Mise à disposition de parcours de formations s'appuyant sur les offres en accès libre.. 10
1.4.6. Création de formation par les équipes de la sous-direction de l'organisation judiciaire et de l'innovation 10
1.4.7. Création de formation par les équipes de Portalis 11
1.4.8. Vers la création de formations professionnelles, avec la collaboration de l'ENG et des RGF 12

2. **Les thématiques de la formation à l'attention des personnels de greffe** 13

2.1. Les priorités de la DSJ en matière de formation métier 13
2.1.1. Organisation judiciaire 13
2.1.2. Recouvrement des dommages-intérêts alloués à l'Etat 13
2.1.3. « Une politique de l'amiable, tout au long de la procédure » 13
2.1.4. Des réformes en faveur des victimes 14
2.1.5. Quelques actions de formation métier 14

2.2. Les priorités de la DSJ en matière de formation informatique 14
2.2.1. Formation aux logiciels-métiers * 14
2.2.2. PIX * 15

2.3. Les priorités de la DSJ en matière de formation transverse 15
2.3.1. Préparation aux concours et examens professionnels * 15
2.3.2. Services publics Plus * 15
2.3.3. Santé et qualité de vie au travail 16
2.3.4. Quelques actions de formation transverses 16

2.4. Les obligations de résultat 16
2.4.1. Gestes qui sauvent * 16
2.4.2. Laïcité * 17
2.4.3. Secourisme en santé mentale dans la fonction publique * 17
2.4.4. Transition écologique 17

1. Les axes stratégiques de la formation des personnels de greffe

La formation des greffes doit s'adapter aux nombreuses évolutions, ces dernières concernant aussi bien l'accompagnement à la prise de fonction, la structure de la formation ou les acteurs de la formation.

1.1. Les évolutions relatives à l'accompagnement à la prise de fonction des personnels de greffe

L'accompagnement à la prise de fonction concerne l'ensemble des agents du greffe, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Cet accompagnement doit être renforcé, aussi bien par de nouveaux outils que par des outils réactualisés. La formation constitue en effet un enjeu majeur pour la direction des services judiciaires au regard notamment des recrutements importants et du renouvellement de ses effectifs. L'attention aux cadres en constitue l'un des piliers.

1.1.1. Les formations dans le cadre du changement de fonction des directeurs des services de greffe et des greffiers *.

L'ENG[1] propose des sessions de formation dans le cadre des changements de fonction. Dès lors que l'intéressé n'a pas préalablement exercé ces nouvelles fonctions, cette formation d'adaptation à l'emploi est obligatoire. Dès que l'information est connue au travers de la publication des mobilités (ex : greffier placé, directeur de greffe, emplois fonctionnels), l'ENG convoque d'office les agents. Si l'information n'est pas connue de l'ENG, le directeur de greffe doit veiller à accompagner l'agent afin que ce dernier s'inscrive à la formation d'adaptation à l'emploi.

Acteur principal de cet objectif : ENG
Acteur secondaire : la hiérarchie de l'agent
Calendrier : triennal 2023-2025

1.1.2. Les outils pour les cadres

La DSJ accompagne les prises de fonction de ses encadrants de greffe (directeurs de greffe, directeurs délégués à l'administration régionale judiciaire et tout autre directeur occupant un emploi fonctionnel) avec des outils novateurs suivant cinq axes :

- un accompagnement documentaire,
- un accompagnement matériel au déménagement et à l'installation,
- un accompagnement personnel (mentorat, coaching),
- une formation adaptée déclinée par l'ENG et/ou les SAR (parcours de formation, co-développement),
- les cycles de formation pour les nouveaux cadres, mis en place par l'ENG.

Annexe 1 : Fiche relative à l'accompagnement RH à la prise de fonction.
Acteur principal de cet objectif : SDRHG – ENG - SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

[1] Rechercher une formation ou un stage | Ecole nationale des greffes (justice.fr)

1.1.3. Les contractuels

Dans le cadre de la justice de proximité, les contractuels bénéficient d'une formation de 5 jours minimum[2], formation qui peut être complétée par un tutorat. Ce dispositif est étendu à l'ensemble des contractuels (hors courte durée), quel que soit le dispositif de recrutement, selon les modalités suivantes :

- des formations doivent être proposées en fonction de la nature des missions confiées.
- une formation relative à l'organisation judiciaire doit être suivie. A cette fin, l'ENG a développé un module à distance. Selon l'organisation du service de la formation du SAR, cette formation peut être suivie en distanciel, être réalisée en présentiel ou être hybride. Le module relatif à l'organisation judiciaire sera prochainement proposé dans les sous-espaces des SAR sur Mentor, afin de faciliter la gestion des sessions de formation.

La formation des contractuels pourra être complétée par le module à destination des contractuels proposé par le secrétariat général sur la plateforme Mentor[3].

Par ailleurs, à la demande des responsables de gestion de la formation, une note relative à la formation des contractuels va être rédigée, regroupant les modalités selon le support réglementaire[4] de recrutement des différents contractuels.

Acteur principal de cet objectif : SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

1.1.4. Les adjoints administratifs, les adjoints techniques et les secrétaires administratifs

La note du 09 janvier 2020[5] organise la formation des adjoints administratifs et techniques et répartit les missions entre l'ENG et les services de la formation des SAR. En raison de la crise sanitaire, les cycles 1 et 2 ont été assurés par les SAR pour les années 2021, 2022 et 2023 ; cette organisation est renouvelée pour l'année 2024.

Une nouvelle note relative à la formation d'adaptation des adjoints administratifs et techniques va être publiée en 2023-2024 afin de réorganiser ladite formation et de la doter de modules de formation à distance.

L'objectif va être étendu à la révision de la note relative à la formation initiale des secrétaires administratifs [6].

---

[2] Note complémentaire relative au plan de soutien à la justice de proximité, en date du 02 octobre 2020.
« La formation d'adaptation à l'emploi : elle sera organisée pendant la période d'essai et au plus tard dans les trois premiers mois du contrat, et comprendra un tronc commun de cinq jours :
- une formation relative à l'organisation judiciaire (minimum : 1 jour)
- une formation relative aux spécificités des missions confiées. Cette formation devra couvrir l'aspect procédural et le(s) logiciel(s) informatique(s) que l'intéressé utilisera dans le cadre de ses fonctions.
Un tutorat pourra également être proposé aux contractuels par la juridiction d'affectation.
La formation professionnelle : Les contractuels auront accès au catalogue régional de la formation professionnelle de la cour d'appel dont ils dépendent. Ils pourront également s'inscrire aux sessions de formation proposées par l'Ecole nationale des greffes dans son catalogue national de formation. »

[3] Note SG du 07 février 2023 relative à la formation obligatoire pour tout nouvel agent contractuel au sein du ministère de la justice
[4] Les différents contrats des agents non titulaires de la DSJ
[5] Note DSJ du 09 janvier 2020 relative à la formation initiale des adjoints administratifs et techniques
[6] Note DSJ du 09 janvier 2020 relative à la formation initiale des secrétaires administratifs

Acteur de la FAE : SAR
Acteur de la rédaction des prochaines notes : SDRHG
Acteur de la création des modules de formation à distance : ENG
Calendrier : 2023-2025

1.1.5. La formation des techniciens informatiques de proximité[7]

Il est rappelé pour mémoire que, selon la note SJ-23-51-DSJ-14.02.23 relative à la création d'un réseau de techniciens informatiques de proximité en date du 14 février 2023 (p8) :
« La formation d'adaptation à l'emploi : dans le cadre de la prise de fonctions, dès la période d'essai, les contractuels bénéficieront des formations techniques, généralistes et fonctionnelles dispensée par le DIT au regard de leur profil. Un tutorat pourra également être proposé aux contractuels par le service d'affectation.
La formation professionnelle : les contractuels auront accès au catalogue régional de la formation professionnelle de la cour d'appel dont ils dépendent. Ils pourront également s'inscrire aux sessions de formation proposées par l'Ecole nationale des greffes dans son catalogue national de formation ainsi qu'aux formations proposées aux DIT. »

1.2. Les évolutions relatives à la structure de la formation des personnels de greffe

La formation des personnels de greffe doit s'inscrire dans les axes stratégiques définis par la Fonction publique et par le ministère de la Justice. Elle doit également s'appuyer sur la mise en place de nouveaux outils.

1.2.1. Articulation avec les schémas directeurs de la formation *

La présente note relative aux orientations de la formation professionnelle des personnels de greffe s'inscrit dans le cadre, d'une part du schéma directeur du ministère de la transformation et de la fonction publiques et d'autre part du schéma directeur du secrétariat général du ministère de la Justice[8]. Il convient que les plans de formation, national et régionaux, de la direction des services judiciaires respectent les orientations prescrites et les planifient sur la période donnée.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG
Calendrier : lors de la rédaction des prochaines circulaires de cadrage (SDRHG) et lors de l'établissement des plans de formation (ENG et SAR)

1.2.2. Approche par compétences

Les besoins individuels des agents doivent être davantage pris en compte. En lien étroit avec les bureaux de la SDRHG, l'ENG travaille sur une approche par compétences.

La prise en compte des compétences doit ainsi permettre d'adapter les besoins individuels des agents en précisant des niveaux attendus de maîtrise sur les postes visés. Par des mises en situation d'apprentissage plus proches de leurs activités futures, l'approche par compétences renforce la professionnalisation de la formation et le positionnement des agents. Elle doit également permettre le renforcement de l'évaluation de compétences transverses, nécessaires à l'adaptation des agents à leur environnement évolutif.

---

[7] Intranet Justice / DSI / Création d'un réseau de techniciens informatiques de proximité
[8] Intranet Justice / SG : Ressources humaines / Le schéma directeur pluriannuel de formation

Acteur principal de cet objectif : ENG
Calendrier : triennal 2023-2025.

1.2.3. Professionnalisation du recrutement *

Dans le cadre de l'augmentation et de la diversification des recrutements des personnels (ex : contractuels, postes profilés), les acteurs doivent être formés aux différentes techniques d'entretien, qu'il soit recruteur ou recruté afin de professionnaliser les recrutements (respect des principes d'égalité, lutte contre les discriminations...). Un marché public interministériel sera prochainement disponible, deux lots étant consacrés à « réussir ses recrutements » et un 3ème lot relatif à la « formation pour les agents en recherche de mobilité ».

Acteur principal de cet objectif : SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

1.2.4. Harmonisation de l'enregistrement des sessions dans LSO

L'offre de formation est dense, les acteurs de la formation sont nombreux et la lecture du catalogue de formation doit être simplifiée. Ainsi, lors des deux prochains regroupements pédagogiques de novembre 2023 et du premier semestre 2024, des ateliers seront organisés par la SDRHG (bureau RHG4) afin d'harmoniser l'enregistrement des sessions dans le catalogue de formation, et ainsi faciliter la recherche de formations par l'utilisateur.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG
Cible : mise en place en 2024 et actif pendant le triennal 2024-2026

1.2.5. Référentiel des coûts de la formation

Un référentiel interministériel des coûts de la formation a été créé par les direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et direction du budget afin « d'harmoniser l'analyse des coûts de la formation, de disposer de données établies selon une méthodologie partagée et de garantir le pilotage de l'activité de formation aux niveaux ministériel et interministériel. [...] Ce référentiel des coûts de formation est un outil qui permet l'évaluation financière d'une formation en considérant l'ensemble des étapes qui lui sont associées »[9]. Il doit être décliné au niveau du ministère de la Justice et s'appuiera sur la comptabilité analytique appelée activity-based costing (ABC). Les travaux menés par le secrétariat général se sont prolongés sur 2022-2023 et devraient être achevés pour la fin de l'année 2023. Ainsi, les statistiques relatives aux coûts de la formation vont évoluer dans les mois à venir.

Acteurs de cet objectif : SDRHG (pilotage) ; SAR et ENG (collecte des données)
Calendrier : triennal 2023-2025

1.3. Les évolutions relatives aux acteurs de la formation *

Le constat est partagé : les acteurs de la formation professionnelle ont chacun leur place et leur rôle, et sont indispensables à une offre de formation riche, diversifiée et adaptée. Les principes de subsidiarité, complémentarité et transversalité permettent de trouver le bon équilibre entre tous les acteurs régionaux de la formation. La mise en œuvre de ces principes permet de mutualiser les offres, de professionnaliser certaines missions et de reconnaître les compétences.

[9] Note en date du 1er juillet 2020 du Ministère de l'action et des comptes publics

1.3.1. Nouvelle structuration pour les Outre-mers

Pour accompagner les Outre-mers, le Secrétariat général s'est doté d'une nouvelle structure avec la présence de coordonnateurs depuis 2022 et l'arrivée d'un délégué du Secrétariat général pour les Outre-mers depuis le 1er avril 2023. Le bureau du recrutement et de la formation professionnelle (BRFP) du Secrétariat général est l'interlocuteur privilégié des coordonnateurs pour les formations transverses.

Outre leurs missions dans différents domaines (et notamment : politique immobilière, communication, ressources humaines ou transformation numérique), les coordonnateurs ont les missions suivantes dans le cadre de la formation professionnelle : identifier les besoins en formation transverse, consulter les calendriers de mise en œuvre, approfondir les objectifs et les contenus de formation. Le BRFP assurera l'ingénierie de formation, la gestion des sessions sur LSO, la prise en charge financière des actions inscrites au plan.

1.3.2. Vivier de formateurs internes occasionnels

Des travaux doivent être conduits afin qu'un vivier de formateurs internes occasionnels (FIO)[10] soit partagé, a minima, entre l'ENG et les SAR et que les FIO soient professionnalisés, notamment au travers d'une formation et de partage d'outils. La constitution de ce vivier permettra également de recenser les compétences de ces formateurs. Ainsi, une intervention réussie auprès d'un SAR pourrait être répétée auprès de l'ENG ou d'un SAR limitrophe.

Acteurs principaux de cet objectif :

- ENG (animation et participation),
- SAR (participation)

Cible : 2023 et 2024

1.3.3. Formation des formateurs internes occasionnels

La note[11] du Secrétariat général en date du 02 mars 2022 précise que « la participation à une formation à la pédagogie de base apparaît comme un préalable avant toute intervention d'un nouveau formateur interne occasionnel [FIO] ». Cependant, au-delà de la formation des nouveaux FIO, les actualités et les récents outils pédagogiques (tels que l'animation d'une classe virtuelle) peuvent nécessiter une nouvelle formation. Les services de la formation doivent pouvoir orienter les FIO vers la formation de formateur, voire la conditionner au renouvellement de mission des FIO le cas échéant. Une offre de formation de formateurs peut également être proposée par les services de formation du Secrétariat général.

Acteurs principaux de cet objectif :

- ENG pour les formations de formateurs, incluant la classe virtuelle
- SAR

Calendrier : 2024-2025

1.3.4. Maîtres de stages, tuteurs et autres acteurs de la formation

Au regard de l'augmentation des recrutements, une réflexion va être conduite en lien avec l'ENG et les SAR afin de repositionner le service de la formation régionale et les maîtres de stage dans Le cadre de la formation statutaire. Il s'agira notamment de préciser les relations avec les tuteurs qui accompagnent les sorties de l'ENG et les agents à la suite d'une mobilité,

---

[10] Note SG du 02 mars 2022

[11] Note SG du 02 mars 2022 relative aux agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation relevant du ministère de la Justice

dans l'évaluation des stagiaires. Sous la supervision de la sous-direction des ressources humaines des greffes, des travaux vont être menés avec les principaux acteurs de la formation au sein des services judiciaires, couvrant aussi bien la formation professionnelle que la formation informatique.

Les SAR devront également veiller à diffuser le guide du maître de stage (édition Juin 2021) rédigé par l'ENG et récemment mis à jour.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG et ENG
Calendrier : 2023 et 2024

1.4. La plateforme interministérielle MENTOR

La formation à distance [FAD] va continuer à se développer, notamment avec la signature de la convention entre le ministère de la Justice et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour l'accès de l'ensemble des agents du ministère à la plateforme interministérielle de formation Mentor.

1.4.1. Formation à distance

Conformément aux dernières notes relatives aux orientations de la formation continue des personnels de greffe (2023, 2022, 2021)[12], toute demande de formation doit être adressée par la voie hiérarchique pour avis afin d'être considérée comme de la formation professionnelle, formation à distance incluse.

Relèvent de la formation professionnelle :

- une formation prescrite par le service de la formation ou l'administration centrale,
- une formation à distance inscrite au plan de la formation, pour laquelle la hiérarchie de l'agent a émis un avis.

Cette action de formation remplira alors les conditions de la formation professionnelle et fera l'objet d'un suivi informatique dans le portail de la formation professionnelle (LSO), afin d'apparaître dans le livret individuel (LIF) de l'agent.

Ne relève pas de la formation professionnelle une formation à laquelle l'agent se sera inscrit de sa propre initiative, sans avis de sa hiérarchie et du service de formation dont il dépend.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG
Calendrier : dès 2023

1.4.2. Accompagner les managers dans le cadre de la formation à distance

La formation à distance vient modifier l'accès à la formation. Auparavant réalisée en présentiel le plus souvent sur un autre site, elle peut dorénavant être suivie directement sur son lieu de travail, nécessitant anticipation, organisation, voire précautions à prendre. Il apparaît important de sensibiliser les managers à cette nouvelle modalité de formation, qui implique d'aménager un temps pour la formation, d'éventuellement prendre des dispositions pratiques (notamment dans le cadre de bureaux partagés), d'accompagner l'agent dans la prise en main de la formation à distance, etc.

---

[12] Intranet Justice / DSJ / La plateforme de formation à distance MENTOR est accessible !

Acteur principal de cet objectif : SAR
Calendrier : 2024

1.4.3. Maintien de l'action de formation à l'attention des gestionnaires

Dans l'attente de l'interopérabilité entre le SIRH Harmonie et la plateforme de formation Mentor, les gestionnaires de la formation seront accompagnés par le bureau des recrutements et de la formation pour la création des sessions dans les deux outils (LSO et Mentor) et la gestion des inscriptions des agents. Des offres de sessions de formation seront maintenues à l'attention des gestionnaires de la formation.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG
Calendrier : 2024

1.4.4. Soutien du développement des classes virtuelles

L'un des intérêts de la formation à distance est la possibilité de mettre en place des classes virtuelles dont la gestion est facilitée par Mentor. Au deuxième trimestre 2023, le bureau des recrutements et de la formation et quatre responsables de gestion de la formation ont été formés à la maîtrise des classes virtuelles. Pour la fin de l'année 2023, les personnes ainsi formées et l'Ecole nationale des greffes seront invitées à mettre en commun leurs connaissances et pratiques, afin de mettre en place des outils et modes opératoires à l'attention des services de la formation, voire des formateurs internes occasionnels, dès 2024.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG et ENG
Calendrier : 2024

1.4.5. Mise à disposition de parcours de formations s'appuyant sur les offres en accès libre

Les formations en accès libre sur Mentor sont autant d'opportunités de formation pour les agents. A la lecture de cette offre de formation, certaines thématiques ont été repérées comme particulièrement intéressantes pour les services judiciaires (ex : Tutorat « Mode d'emploi – Socle »). Si la formation est suivie directement à partir de l'offre interministérielle de Mentor, les gestionnaires de la formation ne seront pas tenus informés du suivi de la formation. C'est pourquoi le bureau des recrutements et de la formation mettra à disposition des services de la formation des parcours (à l'instar de la formation relative aux fondamentaux de la laïcité) : dans un parcours, une étape pointera vers l'espace libre ; une autre étape permettra à l'agent de déposer son attestation de suivi. Ces parcours permettront une gestion des sessions par vos services de la formation, et donc des formations suivies par les agents du ressort.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG
Calendrier : triennal 2023-2025

1.4.6. Création de formation par les équipes de la sous-direction de l'organisation judiciaire et de l'innovation

La SDOJI et le bureau d'appui aux projets liés aux applicatifs métiers (OJI7) en particulier sont investis dans l'accompagnement des utilisateurs des applicatifs métiers en juridiction en lien étroit avec le réseau RGI/RGIA et ATN. L'un des principaux leviers de cet accompagnement est la formation par OJI7 des équipes informatiques des SAR, formateurs de proximité des utilisateurs finaux, dans un contexte où les habitudes et organisation de travail ont considérablement évolué. Soucieux de concilier nécessité de formation, transformation des

modalités de travail et capitalisation du temps de formation, le bureau OJI7 s'est engagé dans des outils de modernisation de la formation au travers de MENTOR, plateforme interministérielle de formation en ligne.

L'objectif à terme est de couvrir des domaines variés de formation, qu'il s'agisse des applicatifs pénaux, civils ou encore pour les formations aux fonctions. Il s'agit de privilégier des modules d'introduction ou de basiques sur les applicatifs, afin de renforcer l'efficacité du présentiel, qui demeure une priorité pour délivrer des formations comportant de la manipulation dans les outils et une certaine complexité. L'avantage de MENTOR est de permettre à l'apprenant de disposer d'un contenu de formation accessible à tout moment, de se former à son rythme en fonction de ses disponibilités, et d'optimiser son temps en limitant ses déplacements liés aux formations.

La volonté d'OJI7 est de proposer, dans un premier temps, aux équipes informatiques des SAR des parcours de formation dans MENTOR qui se concentrent sur les basiques des applicatifs métiers afin de constituer un prérequis pour les formations en présentiel. Ce suivi en ligne aborde des aspects généralistes et permet donc de gagner du temps pour la formation en présentiel pour approfondir le volet plus complexe et pratiquer davantage.

Le bureau OJI7 propose d'ores-et-déjà les parcours suivants :

- « CASSIOPEE Les Basiques » dans MENTOR qui comprend 6 modules (5 heures) abordant les principales fonctionnalités, la saisie et les recherches dans CASSIOPEE.
- « WINCITGI Les Basiques » dans MENTOR comprenant 4 modules (1 heure) abordant la prise en main de l'applicatif via ses menus, les fonctionnalités de base, ou encore des paramétrages utilisateurs et diverses astuces dans WINCITGI.

Le bureau OJI7 va poursuivre en 2024 l'enrichissement de ces parcours en élargissant les offres de formation plus complètes sur les logiciels Cassiopée (TJ, CA, Scellés) et WINCI, qui seront proposées aux équipes informatiques des SAR et qui pourront les décliner auprès des utilisateurs finaux.

1.4.7. Création de formation par les équipes de Portalis

La formation à l'applicatif Portalis déployé au sein des conseils de prud'hommes à compter du quatrième trimestre 2023 sera hybride. Elle sera ainsi composée de sessions de formation en présentiel dispensées par les ambassadeurs de la transformation numérique (ATN) en tant que formateurs-relais et de sessions de formation en distanciel mises à disposition sur la plateforme interministérielle de formation en ligne Mentor.

Le dispositif de formation Portalis poursuit plusieurs objectifs. Celui-ci a vocation à accompagner l'adhésion et la prise en main du nouvel outil par les personnels de greffe, tout en proposant un contenu de formation actualisé, accessible rapidement et en permanence.

Dans ce cadre, le parcours de formation hybride à l'applicatif Portalis CPH est décliné comme suit :

- Une formation découverte à distance de Portalis sur la plateforme interministérielle Mentor (0.5 jours) : cette formation se compose de plusieurs modules d'introduction aux fonctionnalités de Portalis et constitue un prérequis à la formation présentielle de prise en main. Elle est par conséquent prescrite pour les agents de greffe.

- Une formation de prise en main de Portalis (3 jours) : cette formation vise à favoriser la prise en main de l'applicatif à travers des cas pratiques sur un environnement de formation. Elle est prescrite pour les agents du greffe.
- Une formation de renforcement des acquis à distance : cette formation se compose de modules optionnels ayant vocation à approfondir certaines thématiques de la formation de prise en main de l'applicatif et propose des astuces qui améliorent l'appropriation de l'outil

Le programme Portalis met également en ligne des modules de e-learning lors des montées de version de l'applicatif et de la mise en service de nouvelles fonctionnalités (exemple : traitement par lot, séries) qui ont vocation à intégrer la formation découverte à distance des nouveaux apprenants.

La formation e-learning n'a pas vocation à remplacer une véritable prise en main en présentiel, bien que des séquences de simulation logiciel permettent également de se plonger dans l'environnement Portalis sur Mentor, mais a vocation à permettre une première familiarisation avec l'interface, avec les fonctionnalités et avec les changements de pratique qui sera consolidée pendant la formation présentielle, ainsi qu'un renforcement des acquis de l'apprenant post formation présentielle.

Ce choix du e-learning est issu des retours d'expérimentation qui ont mis en avant la facilité des apprenants à acquérir certaines notions, durant ce qui était habituellement la première demi-journée de formation. Toutefois, un besoin de formation plus important s'est exprimé sur la tenue d'audience. En passant cette première introduction à Portalis en e-learning, le programme a permis d'augmenter cette seconde partie de la formation, sans alourdir le plan de charge des formateurs relais.

La formation est également adaptée aux besoins du professionnel qui la suit, selon son corps d'appartenance. Ainsi, les adjoints administratifs ne suivront pas la partie relative à la tenue d'audience, tandis que les encadrants (directeurs des services de greffe/chefs de greffe) bénéficieront d'un module spécifique sur l'administration et le paramétrage de Portalis et Pilot. Les présidents et vice-présidents des conseils de prud'hommes auront également à disposition, un parcours de formation entièrement à distance leur permettant de comprendre les changements de pratique induits par Portalis pour le greffe et les notions de base telles que la navigation dans l'outil et la recherche de dossiers.

1.4.8. Vers la création de formations professionnelles, avec la collaboration de l'ENG et des RGF

La conception de modules dans Mentor reste technique et la qualité des modules proposés par la direction des services judiciaires participe à l'attractivité de ses services. Pour la formation professionnelle, une expérimentation est proposée. Une thématique, demandée par les agents mais qui n'est pas suffisante pour constituer une session à elle seule, sera sélectionnée. Un formateur interne occasionnel, avec le SAR dont il dépend, sera invité à construire le contenu pédagogique. L'ENG travaillera le contenu pédagogique avec les techniques de la formation à distance. Le résultat sera validé par l'ensemble des participants avant une mise en ligne sur l'espace Mentor de la DSJ. Si cette expérimentation s'avérait efficace, elle pourra être reconduite sur d'autres thématiques.

Acteur principal de cet objectif : SDRHG, SAR, FIO, ENG
Calendrier de l'expérimentation : 2023-2024

2. Les thématiques de la formation à l'attention des personnels de greffe

En complément de la formation dispensée par l'ENG, la direction des services judiciaires a vocation à développer son action sur les thématiques « métier », aussi bien en matière procédurales qu'informatiques, mais également transverses notamment pour les thématiques assorties d'une obligation de résultat par la DGAFP.

2.1. Les priorités de la DSJ en matière de formation métier

2.1.1. Organisation judiciaire

Les récentes évolutions de l'organisation judiciaire et la publication du rapport du comité des Etats généraux de la Justice « Rendre justice aux citoyens » (avril 2022)[13] démontrent l'importance de la formation relative à l'organisation judiciaire. Le module actuellement disponible sur le site de l'ENG permet de faciliter l'organisation des sessions de formation par les SAR. Ce module doit être accessible à tous les publics n'ayant pas bénéficié d'une formation statutaire au sein des greffes. Il sera prochainement disponible sur la plateforme Mentor.

Acteur principal de cet objectif : ENG et SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

2.1.2. Recouvrement des dommages-intérêts alloués à l'Etat

L'agent judiciaire de l'Etat (AJE) a appelé l'attention de la direction des services judiciaires sur les difficultés rencontrées dans la transmission des extraits aux finances qui lui sont nécessaires pour recouvrer les sommes allouées à l'Etat au titre des dommages-intérêts. En collaboration avec la DACG et l'AJE, le bureau AccOr.J a élaboré une fiche réflexe afin de rappeler les dispositions de l'article 2 du décret n°64-1333 du 22 décembre 1964, déclinées dans une circulaire n° SJ 96-012-B3 du 30 octobre 1996. Cette fiche a été adressée aux directeurs de greffe des juridictions aux fins de sensibilisation.
Les formateurs internes occasionnels (FIO) et les chargés d'enseignements de l'Ecole nationale des greffes devront inclure cette thématique dans le déroulé pédagogique de leur formation et notamment celles portant sur l'exécution des peines, la chaîne pénale, la présentation du greffe correctionnel ou celles portant sur le logiciel Cassiopée. Des formations spécifiques sur cette thématique peuvent également être proposées.

Annexe 1 : Fiche réflexe relative à l'article 2 du décret n°64-1333
Acteurs principaux de cet objectif :
- ENG
- SAR

Calendrier : 2024

2.1.3. « Une politique de l'amiable, tout au long de la procédure »

Le développement des modes amiables de règlement des litiges est un enjeu pour les services judiciaires. Les innovations, et notamment les dispositions du décret n°2023-686 du 29 juillet 2023[14] portant le règlement amiable des litiges devant le tribunal judiciaire doivent être

[13] Intranet Justice / IGJ / Remise du rapport des Etats généraux de la justice
[14] Décret n° 2023-686 du 29 juillet 2023 portant mesures favorisant le règlement amiable des litiges devant le tribunal judiciaire - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

maîtrisées par les greffes des services civils, aussi bien dans tous les aspects de la réforme sur la procédure civile, que sur leur prise en compte dans l'organisation des services.

Acteurs principaux de cet objectif :
- ENG
- SAR.

Calendrier : 2024

2.1.4. Des réformes en faveur des victimes

La protection des personnes vulnérables et victimes est également un axe prioritaire des politiques publiques. Le renforcement de la lutte contre les violences intrafamiliales, la lutte contre les violences faites aux femmes et la protection des personnes vulnérables nécessitent une mobilisation particulière de l'ensemble des acteurs des juridictions. Les personnels de greffe doivent être notamment formés à l'accueil et à l'accompagnement des victimes, mais également aux spécificités procédurales.

Acteurs principaux de cet objectif :
- ENG
- SAR

Calendrier : 2024

2.1.5. Quelques actions de formation métier

La DSJ soutient et incite vivement au déploiement des formations métiers relatives :
- A la déontologie dans les services judiciaires[15]
- Au recouvrement de l'aide juridictionnelle
- A la maîtrise des frais de justice
- A la loi de confiance dans l'institution judiciaire
- Au Code de justice pénale des mineurs
- A l'exécution des peines, au casier judiciaire et aux fichiers spécialisés
- Au contrôle des mesures d'isolement et de contention
- Au bracelet anti-rapprochement

L'ENG et les SAR devront proposer des actions de formation au regard des actualités procédurales.

Acteur principal de cet objectif : ENG et SAR
Calendrier : 2024

2.2. Les priorités de la DSJ en matière de formation informatique

2.2.1. Formation aux logiciels-métiers *

Tous les acteurs de l'informatique, et notamment les responsables de gestion informatique (RGI), les responsables de gestion informatique adjoints (RGIa) et, dans les phases de déploiement, les ambassadeurs de la transformation numérique (ATN), sont particulièrement investis dans la formation des greffes aux logiciels « métier » (ainsi qu'aux outils informatiques transverses tels que la carte agent et les outils collaboratifs, notamment Pline, Plex, et GED). Face aux enjeux numériques, tous les acteurs doivent être particulièrement mobilisés pour accompagner les prises de fonction, maintenir les compétences et offrir des espaces

[15] Intranet Justice / SG : Ressources humaines / Déontologie

d'échanges pratiques. Ces formations sont indispensables quel que soit le parcours professionnel de l'agent, son appétence pour l'informatique ou les évolutions procédurales : elles doivent être proposées à l'agent tout au long de sa carrière. Une attention particulière devra être portée au *décrochage* informatique qui peut intervenir à tout moment tant les évolutions sont rapides en ce domaine et toutes les générations doivent être accompagnées.

Acteur principal de cet objectif : ENG, SAR et SDOJI (OJI7 sur la formation du réseau assure la formation aux fonctions des RGI, RGIA et ATN. Un travail de refonte est actuellement en réflexion afin de renforcer et enrichir l'offre et fournir une formation d'adaptation à l'emploi répondant aux enjeux de la transformation numérique du ministère)
Calendrier : mise en place en 2023 et actif pendant le triennal 2023-2025

2.2.2. PIX *

Le programme PIX permet d'autoévaluer les compétences informatiques et d'obtenir une certification des compétences.
L'ENG fait partie des quatre établissements certificateurs pour le ministère de la Justice et s'est d'ores et déjà engagée dans une démarche de certifications à l'attention des greffiers et directeurs stagiaires. Cet effort doit être maintenu dans les années à venir.
Parallèlement, le Secrétariat général entend développer le recours à PIX, tant sous l'angle de l'évaluation des compétences informatiques des agents du ministère de la Justice, que sous celui du développement et de la certification des compétences. Les SAR seront associés à ces démarches de cartographie des compétences informatiques des agents des services judiciaires. Selon les capacités d'accueil de l'ENG, la certification des acteurs informatiques sera priorisée.

Acteur principal de cet objectif : ENG et SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

2.3. Les priorités de la DSJ en matière de formation transverse

2.3.1. Préparation aux concours et examens professionnels *

Les services administratifs régionaux doivent maintenir leurs efforts s'agissant des préparations aux examens professionnels et aux concours. Ces actions doivent être ouvertes largement, aussi bien aux corps spécifiques qu'aux corps communs. Dans l'hypothèse où un agent d'un autre ministère solliciterait son inscription à une action de formation organisée dans ce cadre et sous réserve des places disponibles, sa participation doit être facilitée.

Acteur principal de cet objectif : SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

2.3.2. Services publics Plus *

La note du 04 octobre 2021 a permis le déploiement des premiers modules de formation relatifs à Services Publics Plus (sur la plateforme de l'ENG) et propose plusieurs modalités d'organisation des formations. L'effort de formation doit être maintenu, notamment à l'attention des SAUJ, des MJD et des CDAD, notamment dans le cadre de la poursuite du déploiement de Services Publics+ au sein de la DSJ. Prochainement, l'ensemble des modules seront accessibles aux agents du ministère de la Justice sur la plateforme Mentor. Si l'hébergement des modules change, la volonté de la DSJ reste inchangée en ce domaine.

Annexe 3 : Réflexions lors du regroupement pédagogique autour de Services Publics +
Acteur principal de cet objectif : SAR
Calendrier : triennal 2023-2025

2.3.3. Santé et qualité de vie au travail

La formation d'adaptation à l'emploi des psychologues a fait l'objet d'un groupe de travail inter-directionnel. Outre les regroupements organisés par le Secrétariat général, les directions doivent proposer des actions de formation spécifiques et des stages. Afin d'être au plus près des besoins des ressorts, les stages seront organisés par les services administratifs régionaux, à hauteur de 72 heures minimum. Ces stages pourront être réalisés au sein des juridictions, mais pourront être étendus, notamment auprès de nos partenaires. Une note dédiée à la formation d'adaptation à l'emploi des psychologues présentera le dispositif de manière exhaustive pour les services judiciaires.

Acteur principal de cet objectif :
- Formation : DSJ
- Stages : SAR

Calendrier : 2023-2024 pour la première promotion de psychologues

2.3.4. Quelques actions de formation transverses

La DSJ soutient et incite vivement au déploiement des formations transverses relatives :
- Au management, et notamment : le management dans un environnement hybride (présentiel et distanciel) ; la professionnalisation des recruteurs ; l'accompagnement de la digitalisation ; le management trans-générationnel.
- Aux enjeux de société, et notamment : l'égalité professionnelle femme/homme ; les violences faites aux femmes ; la diversité (cf. Mentor : Comprendre et prévenir les discriminations[16]).
- Aux enjeux informatiques : transformation numérique ; sécurité informatique[17].

Acteur principal de cet objectif : ENG et SAR
Calendrier : 2023

2.4. Les obligations de résultat

2.4.1. Gestes qui sauvent *

La circulaire du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours avait pour objet la mise en œuvre de l'engagement du gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021. L'analyse des statistiques révèle que l'objectif n'est pas atteint.

Afin de rattraper le retard constaté, chaque cour d'appel devra justifier de ses résultats au 31 décembre de chaque année et ce dès 2022 et respecter les objectifs chiffrés annuels fixés à compter de 2023.

---

[16] Note SG en date du 01 décembre 2022 relatif à l'audit complémentaire diversité - Points d'amélioration sur la formation et le recrutement
[17] Bonnes pratiques à l'usage des professionnels en déplacement | Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information

Rappel de la cible : 80% des effectifs au 31 décembre 2021.
Annexe 4 : modalités et objectifs des formations relatives aux gestes des premiers secours.
Acteurs principaux de cet objectif :
- ENG pour la formation statutaire ;
- SAR pour la formation professionnelle (30% en 2023, 30% en 2024, 20% en 2025)

Calendrier : triennal 2023-2025

2.4.2. Laïcité *

« Le comité interministériel de la laïcité (CIL) du 15 juillet 2021, placé sous la présidence du Premier ministre, a arrêté 17 mesures visant à garantir le respect et la promotion du principe de laïcité et de neutralité des services publics. Parmi ces mesures, figure la formation de 100% d'agents publics d'ici 2025 (mesures 5 et 6). » Chaque cour d'appel devra justifier de ses résultats au 31 décembre, à compter de l'année 2023, conformément aux objectifs chiffrés annuels.

Rappel de la cible : 100% des effectifs sur la période 2022-2025.
Annexe 5 : modalités et objectifs des formations relatives à la laïcité.
Acteurs principaux de cet objectif :
- ENG pour la formation statutaire (100% des promotions)
- SAR pour la formation professionnelle (30% en 2023 ; 30% en 2024 ; 40% en 2025)

Calendrier : triennal 2023-2025

2.4.3. Secourisme en santé mentale dans la fonction publique *

Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2021 sous le patronage du Président de la République, prévoient l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent ». La circulaire du 23 février 2022 vise à préciser les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que celui-ci puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents.

Acteur principal de cet objectif : information à venir
Calendrier : information à venir

2.4.4. Transition écologique

La maîtrise des enjeux liés à la transition écologique est aussi une priorité de politique publique. Les services de la formation seront prochainement sollicités pour organiser et gérer la formation des personnels de greffe.[18]

Acteur principal de cet objectif : information à venir
Calendrier : information à venir

°

° °

[18] Extrait de l'article « Lancement du premier plan de formation des agents publics à la transition écologique | Ministère de la transformation et de la fonction publiques »

Le catalogue de formation continue interrégional 2023 devra impérativement respecter l'architecture et les rubriques du modèle de catalogue qui est joint en annexe. Toutes les sessions devront être enregistrées dans le module de formation professionnelle LSO du progiciel Harmonie.

Chaque SAR-BOP devra réaliser un projet de plan de formation (cf. annexe 2) qui devra être adressé au pôle de la formation du bureau des recrutements et de la formation (bureau RHG4), à l'attention de rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr, au plus tard **le 15 novembre 2023** (délai de rigueur). Ce projet de catalogue devra être accompagné d'un « plan de formation », définissant une stratégie RH de formation des agents (incluant notamment des objectifs en termes de catégories de personnel visés) et un budget correspondant.

Vous aurez également soin de m'adresser, en début d'année 2024 et au plus tard le 31 janvier 2024 un exemplaire dématérialisé de votre catalogue annuel définitif de formation.

Paul HUBER