



NANTES

PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES ANCIENS ELEVES DE L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES

LETTRE DE LA PRESIDENCE

COMPOSITION DU BUREAU

Présidente :

Jacqueline GONET

Vice-présidente :

Christiane FOURMOND

Secrétaire général :

Maurice BOLTE

Trésorière :

Laure MONTEIL

Trésorier-adjoint :

Paul DEDIEU

Comité de rédaction

Directeur de publication :

Paul DEDIEU
05-53-69-39-20

Rédacteur en chef :

Jacqueline GONET
01-40-57-53-15

Membres :

Laurent VICARI

Cher(e)s Collègues,

Il y a deux ans, nous vous avons proposé de répondre à une enquête sur les anciens élèves des IRA. Le projet de colloque du Croisic devait permettre de vous en communiquer les résultats. Cette réunion ayant été annulée, vous trouverez dans les pages qui suivent les conclusions de cette enquête.

Le taux de réponse a été d'environ 10% ce qui est un taux tout à fait habituel selon les spécialistes en la matière. La lecture de ces résultats permet de se faire une idée de ce que sont les Anciens des IRA ou tout au moins ceux de Nantes. Ainsi que l'avait souligné Bruno CHAVANAT que j'avais rencontré lorsqu'il était conseiller technique à la DGAFP, jusqu'à présent nous ne disposons pas d'éléments d'analyse sur leur devenir, d'une photographie en quelque sorte. Il était dommage de ne pas avoir, ne serait-ce qu'un début de bilan sur les IRA plus de 25 ans après leur création. Ceci est désormais fait. Nous vous proposerons sans doute une autre enquête dans quelques mois. J'espère que vous y répondrez nombreux.

En ce qui concerne la vie de l'Association, notre Trésorière serait très heureuse de voir vos cotisations affluer, nouvelle adhésion ou renouvellement. Je vous rappelle qu'elles servent à financer ce bulletin, l'annuaire et le téléphone pour les recherches et les mises à jour.

Par ailleurs, suite à la modification de la date de début de formation dans les IRA (1er septembre au lieu du 1er avril), la période d'exercice débutera le 1er janvier à partir de 1998. En conséquence, la validité de l'adhésion 1996/1997 est prolongée de 6 mois, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1997.

De ce fait, vous disposez cette année, **exceptionnellement**, d'une période complémentaire pour devenir membres de l'Association ou continuer à l'être. En raison de cette même modification, la parution de l'annuaire n'interviendra qu'à la fin de l'année. Ainsi les affectations de nos jeunes collègues de la promotion 1996/1997 pourront y figurer et les vôtres aussi, à jour, si vous n'oubliez pas de me communiquer votre nouvelle affectation ou un changement d'état-civil.

Merci de participer de ces 2 façons à la confection de notre annuaire, par votre adhésion et par la transmission de vos changements de coordonnées. Les miennes sont en page 11 !

La Présidente

RESULTATS DU QUESTIONNAIRE PUBLIE EN JUILLET 1995

111 questionnaires exploitables reçus.
Les années de promotion de 1974 à 1995 sont représentées sauf l'année 1981.

72 hommes et 39 femmes, d'une moyenne d'âge de 28 ans sont pour :
46 issus du concours interne
63 issus du concours externe
1 de la troisième voie (1 sans réponse)

Répartis sur 37 départements. 33 résident en région parisienne.

28 appartiennent à une administration centrale, 77 à une administration déconcentrée. (6 sans réponse).

51 d'entre eux, dont 21 femmes et 30 hommes sont issus des promotions 90/95.

XXXX

Les chiffres en regard des résultats sont des valeurs moyennes qui s'inscrivent sur une échelle allant de 1 à 8. Ils permettent de déterminer les écarts-types.

Question 1 :
Pour vous, être fonctionnaire, c'est actuellement :

1.	exercer une mission de service public	2.33
2.	pouvoir exercer des responsabilités	3.44
3.	bénéficiaire de la sécurité de l'emploi	3.46
4.	pouvoir exercer de nombreux métiers	3.67
5.	bénéficiaire de formations	5.19
6.	bénéficiaire de possibilités de promotion	5.29
7.	bénéficiaire d'un système souple de congés	6.31
8.	percevoir des primes	7.06

Question 2 :
Pour vous, être fonctionnaire, ce devrait plutôt être :

1.	exercer une mission de service public	1.78
2.	pouvoir exercer des responsabilités	2.58
3.	pouvoir exercer de nombreux métiers	3.50
4.	bénéficiaire de possibilités de promotion	4.70
5.	bénéficiaire de la sécurité de l'emploi	4.84
6.	bénéficiaire de formations	5.14
7.	bénéficiaire d'un système souple de congés	6.87
8.	percevoir des primes	6.97

Si l'on compare ces moyennes totales, femmes et hommes confondus, avec celles de l'ensemble des femmes, de l'ensemble des hommes, ou encore de l'ensemble des femmes ou des hommes des promotions 90/95, on voit apparaître des différences parfois sensibles en ce qui concerne les représentations des uns et des autres.

Question 1 : Pour vous, être fonctionnaire, c'est actuellement :

	F + H	F	H	F 90/95	H 90/95
1.	2.23	2.42	2.11	2.39	2.37
2.	3.44	3.87	3.23	3.92	3.9
3.	3.46	3.95	<u>3.13</u>	<u>3.12</u>	<u>3.14</u>
4.	3.67	<u>3.44</u>	3.82	3.94	3.98
5.	5.19	4.95	5.35	5.45	5.35
6.	5.29	5.26	5.29	5.59	5.57
7.	6.31	6.55	6.15	6.24	6.29
8.	7.06	7.16	7.04	7.10	7.08

Question 2 : Pour vous, être fonctionnaire, ce devrait plutôt être :

	F + H	F	H	F 90/95	H 90/95
1.	1.78	1.89	1.71	1.87	1.88
2.	2.58	2.42	2.70	2.83	2.78
3.	3.50	3.31	3.63	3.49	3.45
4.	4.70	4.61	4.74	4.91	4.88
5.	4.84	5.54	<u>4.44</u>	<u>4.79</u>	4.90
6.	5.14	<u>4.86</u>	5.31	5.30	5.29
7.	6.87	7.11	6.72	6.83	6.82
8.	6.97	7.17	6.90	7.17	7.16

On constate qu'il y a moins d'écart entre les représentations et les souhaits des femmes par rapport à ceux des hommes chez les jeunes fonctionnaires.

Deux frustrations apparaissent concernant la possibilité d'exercer des responsabilités et de bénéficier de possibilités de promotion, notamment chez les femmes et plus particulièrement celles des promotions antérieures à 1990.

Si ces dernières sont moins soucieuses pour la sécurité de l'emploi que les plus jeunes et qu'elles semblent moins attacher d'importance à un système souple de congés, elles souhaiteraient en revanche bénéficier de plus de formations.

D'une manière générale, les hommes font passer la sécurité de l'emploi avant le besoin de promotion. Cette notion de sécurité de l'emploi est le critère qui sépare le plus les points de vue féminins et masculins, les plus soucieux restant les hommes des promotions antérieures à 1990. Les 46 hommes et femmes issus du concours interne sont les seuls à se rejoindre sur ce point.

Question 3 : Vous avez le sentiment d'appartenir :

- à un corps spécifique de votre ministère
- à la catégorie des cadres A
- à votre fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière)
- à la fonction publique en général

D'une manière générale, les réponses sont identiques pour les hommes et les femmes, au moins en ce qui concerne les 2 premiers critères.

En premier, ils estiment appartenir à la catégorie des cadres A ; en second à la fonction publique en général.

En ce qui concerne les promotions 90/95, hommes et femmes estiment d'abord appartenir à un corps spécifique de leur ministère. En second, les femmes estiment appartenir à la catégorie des cadres A, les hommes à la fonction publique en général.

Question 4 : Préférez-vous avoir le sentiment d'appartenir :

- à un corps spécifique de votre ministère
- à la catégorie des cadres A
- à votre fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière)
- à la fonction publique en général

Si les réponses globales des femmes restent identiques, celles des hommes s'inversent : ils préféreraient avoir le sentiment d'appartenir à la fonction publique en général et en second à la catégorie des cadres A.

En ce qui concerne les promotions 90/95, hommes et femmes se rejoignent autour de (presque confondus) d'abord la fonction publique en général et à la catégorie des cadres A.

Question 5 : Le système de notation est-il actuellement pour vous :

- un outil d'avancement à l'ancienneté
- l'occasion d'un échange avec votre supérieur hiérarchique
- un outil de réflexion sur vos objectifs futurs
- un moyen de reconnaissance de votre travail

Hommes et femmes s'accordent pour reconnaître qu'à l'heure actuelle, ce système de notation représente de très loin un outil d'avancement à l'ancienneté.

Viennent ensuite un moyen de reconnaissance pour le travail chez les hommes et les femmes des promotions antérieures à 1990 puis l'occasion d'un échange avec le supérieur hiérarchique.

Pour les plus jeunes, ces deux critères sont inversés.

Question 6 : Pour vous, le système de notation devrait-il être :

- un outil d'avancement à l'ancienneté
- l'occasion d'un échange avec votre supérieur hiérarchique
- un outil de réflexion sur vos objectifs futurs
- un moyen de reconnaissance de votre travail

L'unanimité se fait, hommes et femmes de toutes les promotions sur le classement suivant :

D'abord un moyen de reconnaissance du travail

Ensuite, un outil de réflexion sur les objectifs futurs, puis l'occasion d'un échange avec le supérieur hiérarchique.

Enfin, rejeté très loin, un outil d'avancement à l'ancienneté.

Question 7 : Depuis combien d'années exercez-vous votre fonction actuelle ?

20 personnes exercent leur fonction actuelle depuis *moins d'un an* dont 10 hommes et 5 femmes des promotions 90/95. 5 hommes et 5 femmes ont entre 25 et 30 ans. 7 hommes et 5 femmes sont issus du concours externe.

Question 8 : Avez-vous exercé précédemment d'autres fonctions ? Si oui,
au sein de votre administration actuelle ?
dans une autre administration ?
dans une autre fonction publique ?

Sur 90 personnes qui répondent oui, il y a 29 femmes.

Sur 17 qui répondent non, un seul homme occupe son poste depuis 1988 et 2 femmes depuis 1982 et 1983. Les 14 autres font partie des promotions 90/95 (7 hommes et 7 femmes).

Sur les 90, 55 ont exercé d'autres fonctions au sein de leur administration actuelle, 48 dans une autre administration et 17 dans une autre fonction publique.

Question 9 : Envisagez-vous une mobilité fonctionnelle ? Si oui,
au sein de votre administration actuelle ?
dans une autre administration ?
dans une autre fonction publique ?

Sur 95 réponses positives, 68 l'envisagent au sein de leur administration actuelle, 53 dans une autre administration et 39 dans une autre fonction publique.

Sur ces 95 réponses, 45 émanent des promotions 90/95.

34 femmes ont répondu oui	61 hommes ont répondu oui
dont 18 des promotions 90/95	dont 27 des promotions 90/95
12 au sein de leur administration actuelle	18 au sein de leur administration actuelle
12 dans une autre administration	20 dans une autre administration
8 dans une autre fonction publique	15 dans une autre fonction publique

Sur 14 réponses négatives, 3 hommes sur 10 appartiennent aux promotions 92/94
4 femmes sur 4 appartiennent aux promotions 89/93

Question 10 : Envisagez-vous une mobilité géographique ? Si oui,
dans un département limitrophe ?
dans une autre région ?
hors hexagone ?

Sur 77 réponses positives, 22 femmes et 55 hommes : 35 dans un département limitrophe
50 dans une autre région
26 hors hexagone (*réponses multiples*)

Sur les 77, 41 appartiennent aux promotions 90/95.

Sur 30 réponses négatives; 14 femmes dont : 5 en centrale
: 5 appartiennent aux promotions 90/93,
16 hommes dont : 5 à l'éducation nationale
: 3 en préfecture
: 5 appartiennent aux promotions 92/94.

Question 11 : Pensez-vous pouvoir obtenir cette mobilité assez facilement ?

Si oui, dans quel délai ?

Si non, à cause de la structure de votre administration ?
pour des raisons d'ordre hiérarchique ?
à cause d'un manque de postes disponibles ?

34 réponses positives sur les 77 précédentes dont 9 femmes sur 22 (7 des promotions 91/94)
25 hommes sur 55 (11 des promotions 91/95)

Sur les réponses négatives (multiples) : 21 à cause de la structure de leur administration
10 pour des raisons hiérarchiques dont :
3 femmes des promotions 90/95 sur 4
3 hommes des promotions 90/95 sur 6
5 en centrale
2 en préfecture.
29 à cause d'un manque de postes disponibles
dont 11 hommes et 4 femmes des promotions 90/95.

Question 12 : Avez-vous bénéficié d'une mobilité durant votre carrière? Si oui, à quel titre?

Mutation
Mise à disposition
Détachement
Changement de grade

78 réponses positives (multiples) dont 28 des promotions 90/95.

42 par mutation
16 par mise à disposition
19 par détachement
34 par changement de grade

29 réponses négatives dont 10 femmes : 9 des promotions 90/95
1 de la promotion 1977 (Education nationale)
et 16 hommes : 9 des promotions 90/95
5 des promotions 85/87
2 des promotions 74 et 79 (Education nationale)

Question 13 : Pensez-vous qu'il y avait pertinence entre la formation initiale que vous avez reçue à l'IRA et votre premier poste d'affectation ?

60 réponses positives dont la moyenne sur une échelle de satisfaction allant de -5 à +5 est de +1.82.

23 femmes sur 39 (moyenne : +1.94) dont 13 (sur 21) des promotions 90/95 (moyenne : +1.67).

37 hommes sur 72 (moyenne : +1.84) dont 12 (sur 30) des promotions 90/95 (moyenne : +1.46).

46 réponses négatives dont la moyenne sur une échelle de satisfaction allant de -5 à +5 est de -3.80.

14 femmes sur 39 (moyenne : -4.40) dont 8 (sur 21) des promotions 90/95 (moyenne : -3.80)

32 hommes sur 72 (moyenne : -3.40) dont 18 (sur 30) des promotions 90/95 (moyenne : -2.70).

Question 14 : Avez-vous été satisfait(e) de votre première affectation au sortir de l'IRA ?

Pour 109 réponses (sur 111), la moyenne sur une échelle de satisfaction allant de -5 à +5 est de +2.25.
(+2.27 pour les femmes et +2.23 pour les hommes).

Chez les promotions 90/95, cette moyenne est de +1.80. (+2.47 pour les femmes et de 1.17 pour les hommes).

Chez les 25-30 ans, elle est de +1.40.

Question 15 : Que pensez-vous de la pertinence existant entre la formation complémentaire éventuelle organisée par votre ministère et la formation initiale dispensée par l'IRA ?

Sur 81 réponses, 37 sont plutôt positives et 44 plutôt négatives.

Sur les 37 positives, 11 femmes dont une seule de la promotion 90/95

26 hommes dont 15 des promotions 90/95

Sur les 44 négatives, 18 femmes dont 10 des promotions 90/95

26 hommes dont 11 des promotions 90/95

Globalement, la moyenne chez les hommes sur une échelle de satisfaction allant de -5 à +5 est de +0.1 alors que chez les femmes, elle est de -1.20. Pour les promotions de 90/95, elle est de +4.40 chez les hommes et de -1.70 chez les femmes.

Question 16 : Au cours de la dernière année, avez-vous bénéficié:

d'une formation professionnelle

■ répondant à un besoin ressenti pour exercer votre fonction ?

■ pour vous tenir au courant de nouvelles techniques ou méthodes ?

■ pour vous permettre d'acquérir une polyvalence ?

■ parce que ce stage vous était imposé ?

d'un stage d'adaptation à un nouvel emploi ?

d'une préparation à un concours ?

64 personnes ont bénéficié d'une formation professionnelle répondant à un besoin ressenti pour exercer leur fonction,

24 femmes (dont 10 des promotions 90/95)

40 hommes (dont 16 des promotions 90/95)

30 pour se tenir au courant de nouvelles techniques ou méthodes

9 pour acquérir une polyvalence

10 parce que ce stage leur était imposé

dont 5 femmes (3 de la promotion 94) en préfecture ou à l'équipement

et 5 hommes (2 de la promotion 94) en préfecture ou à l'équipement

Stages totalement inadaptés à l'emploi pour 2 d'entre eux

16 ont bénéficié d'un stage d'adaptation à un nouvel emploi

10 d'une préparation à un concours

Question 17 : Si vous avez suivi une formation professionnelle, celle-ci était plutôt axée :

- sur la communication interne ?
- sur un aspect spécifique de votre métier ?
- sur le management ?
- sur un sujet d'ordre général ?

7 sur la communication interne

57 sur un aspect spécifique de leur métier

30 sur le management

14 sur un sujet d'ordre général

Question 18 : Pensez-vous que certains outils, techniques ou savoir-faire n'ont pu être utilisés depuis votre dernière formation dans votre réalité professionnelle parce que :

- ils étaient totalement inadaptés à votre contexte professionnel
- vous ne les maîtrisez pas encore suffisamment
- vous n'avez pas un niveau de responsabilité suffisant pour proposer ou décider de les utiliser

Pour 23, ils étaient totalement inadaptés (7 femmes et 16 hommes)

19 ne les maîtrisent pas encore (8 femmes et 11 hommes)

15 n'ont pas encore un niveau de responsabilité suffisant (6 femmes et 9 hommes) dont une femme de la promotion 74 en santé publique et un homme de la promotion 77 en centrale à l'équipement

Question 19 : Y a-t-il dans votre administration un plan de formation élaboré à partir des besoins en formation du personnel ?

91 réponses positives / 11 réponses négatives

Question 20 : Y a-t-il dans votre administration un dispositif d'évaluation annuel ?

51 réponses positives / 50 réponses négatives

Question 21 : Définissez-vous personnellement vos objectifs professionnels ?

63 réponses positives (24 femmes et 39 hommes) / 50 réponses négatives (11 femmes et 28 hommes)

Question 22 : En tant que cadre, vous considérez qu'un supérieur hiérarchique doit accorder la priorité à :

- motiver
- responsabiliser
- fixer les objectifs
- apporter un support technique
- sécuriser
- valoriser le service à l'extérieur
- relayer l'information

Globalement, sur une échelle de 1 à 7, arrivent dans l'ordre pour hommes et femmes réunis :

1 - fixer les objectifs	avec + 2.41
2 - responsabiliser	avec + 2.64
3 - motiver	avec + 2.65
4 - relayer l'information	avec + 4.26
5 - apporter un support technique	avec + 4.83
6 - valoriser le service à l'extérieur	avec + 5.47
7 - sécuriser	avec + 5.86

Les hommes globalement suivent cet ordre. Les hommes des promotions 90/95 font passer la motivation avant la responsabilisation et la sécurisation avant la valorisation du service.

Les femmes globalement mettent en avant la motivation, la fixation des objectifs et la responsabilisation. Les femmes des promotions 90/95, comme les hommes, citent d'abord la fixation des objectifs, la motivation et la responsabilisation.

Question 23 : En tant que cadre, vous considérez que votre supérieur hiérarchique accorde la priorité à :

- motiver
- responsabiliser
- fixer les objectifs
- apporter un support technique
- sécuriser
- valoriser le service à l'extérieur
- relayer l'information

Globalement, sur une échelle de 1 à 7, arrivent dans l'ordre pour hommes et femmes réunis :

1 - fixer les objectifs	avec + 3.26
2 - responsabiliser	avec + 3.37
3 - relayer l'information	avec + 4.19
4 - valoriser le service à l'extérieur	avec + 4.32
5 - motiver	avec + 4.87
6 - apporter un support technique	avec + 5.25
7 - sécuriser	avec + 5.57

C'est globalement aussi la réponse des hommes sauf de ceux des promotions 90/95 qui font passer la valorisation du service avant le relais de l'information et l'apport du support technique avant la motivation.

Quant aux femmes, elles font passer l'apport du support technique avant le relais de l'information et rejettent la motivation en dernier.

Les plus critiques à l'égard du comportement de leur supérieur hiérarchique en ce qui concerne la motivation sont ceux des promotions 90/95 (hommes et femmes). Pour eux, pratiquement pas de motivation, carences dans la fixation des objectifs et pas assez de responsabilisation. Par contre, trop de valorisation du service à l'extérieur.

Question 24 : Le fait que vous sortiez de l'IRA : vous a favorisé par rapport à d'autres cadres
vous a causé un problème d'intégration

49 personnes ont été favorisées dont 38 hommes et 11 femmes ce qui fait 50 % des hommes et moins d'un tiers des femmes.

9 ont connu des problèmes d'intégration dont 6 hommes.

Question 25 : Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous déjà fait appel :

- à des relations dans d'autres ministères
- à un réseau des anciens élèves de l'IRA
- à un autre réseau de connaissance.

28 hommes et 18 femmes ont eu déjà recours à des relations

43 hommes et 20 femmes n'y ont jamais eu recours

24 personnes ont utilisé le réseau des anciens élèves de l'IRA dont 16 hommes et 8 femmes.

30 ont utilisé d'autres réseaux.

Question 26 : Etes-vous personnellement en contact avec le public ?

- Contact direct
- Contact indirect

79 personnes ont répondu affirmativement dont 27 femmes et 52 hommes.

30 négativement dont 12 femmes et 18 hommes.

45 personnes sont en contact direct ; 40 sont en contact indirect.

Question 27 : Si vous êtes en contact direct avec le public, quelle est la part approximative en pourcentage de votre :

- travail administratif
- travail d'encadrement
- contact avec le public

Pour les 45 personnes qui sont en contact direct avec le public, la moyenne du :

- travail administratif est de : 42 %
- travail d'encadrement est de : 32 %
- contact avec le public est de : 26 %

Question 28 : Considérez-vous les personnes extérieures qui viennent vous trouver comme :

- des administrés
- des usagers
- des clients

46 les considèrent comme des usagers (29 hommes et 17 femmes)

31 comme des clients (20 hommes et 11 femmes)

13 comme des administrés (7 hommes et 6 femmes)

Question 29 : Votre formation initiale vous aide-t-elle dans vos relations avec le public ?

24 réponses positives et 56 réponses négatives

Question 30 : L'IRA met-il à votre disposition les moyens de résoudre les problèmes que rencontre le public ?

12 réponses affirmatives (dont une femme). 65 réponses négatives (dont 20 femmes)

Question 31 : Avez-vous l'impression que les appels téléphoniques sont bien dirigés dans votre service ?

85 réponses positives et 22 réponses négatives

Question 32 : Disposez-vous d'un système de filtrage téléphonique efficace ?

60 réponses positives et 45 réponses négatives

Question 33 : Traitez-vous vous-même les éventuels réaiguillages des appels erronés ?

82 réponses positives et 24 réponses négatives

Question 34 : Comment faites-vous, d'une manière générale, pour éviter de perdre du temps ?

87 réponses dont 58 hommes et 29 femmes, avec comme dominante la prise en charge des dossiers délicats.

Question 35 : Face à la perspective d'une évolution de la fonction publique, vous êtes plutôt :

- confiant
- inquiet
- indifférent

Sur 109 réponses : inquiets	: 52 %
confiants	: 33 %
indifférents	: 15 %

Les plus inquiets sont les hommes de 25 à 30 ans	: 75 %
ceux des promotions 90/95	: 67 %
hommes et femmes de 25 à 30 ans	: 65 %
les femmes	: 56 %
les hommes	: 51 %

Les plus confiants sont les femmes	: 33 %
les hommes	: 32 %
les promotions 90/95	: 24 %
hommes et femmes de 25 à 30 ans	: 10 %

Se déclarent indifférents hommes et femmes de 25 à 30 ans	: 25 %
hommes	: 17 %
femmes	: 11 %
ceux des promotions 90/95	: 9 %

Question 36 : Pensez-vous que la résistance au changement dans votre administration soit plus importante chez :

Vos supérieurs hiérarchiques
Vos collègues
Vos subordonnés
Vous-même

Globalement, toutes catégories confondues, les réponses s'ordonnent sur une échelle de 1 à 4 par ordre d'importance décroissante de la manière suivante :

Vos subordonnés	: 1,85
Vos supérieurs hiérarchiques	: 2,36
Vos collègues	: 2,45
Vous-même	: 3,45

Seules les femmes et la catégorie des « issus du concours interne » font passer les collègues avant les supérieurs hiérarchiques.

72 réponses « explicatives » nuancent leurs raisons par le fait que les subordonnés ont souvent une vision terre à terre du travail, non pas de leur fait, mais parce que la hiérarchie est réticente à diffuser l'information à tous niveaux. Changement ? Mais quel changement ? Sous couvert de modernisation, certains voudraient tirer un trait sur des garanties fondamentales de la fonction publique !...

Question 37 : Si c'était à refaire, referiez-vous l'IRA ?

88 réponses positives dont 37 (sur 51) des promotions 90/95.

Formation intéressante même si elle est superficielle...Ambiance...Bonne formation de base, pour commencer dans l'administration...A permis de tisser un réseau de relation-amitié interministériel très précieux...Deux années de réflexion...J'y ai rencontré ma femme...OUI, mais devrait moderniser son approche de l'administration...Incontournable pour accéder à la catégorie A...

19 réponses négatives dont 11 (sur 51) des promotions 90/95.

Intervenants pas toujours bien choisis...Je ferais un concours supérieur afin d'avoir plus de responsabilités et de reconnaissance professionnelle...Formation générale intéressante mais trop longue et trop abstraite...Système de sélection injuste : le concours de sortie remet en cause le classement du concours d'entrée...

L'Association exprime sa reconnaissance à Gérard HAUET, pour avoir bien voulu l'aider à concevoir ce questionnaire et en assurer l'exploitation ainsi que l'interprétation.

Nous avons ainsi la photographie que nous souhaitons obtenir même si elle reste parfois quelque peu floue. Certains thèmes mériteraient d'être approfondis.

Nous pouvons noter dès à présent que la majorité de nos collègues referait la même formation, si c'était à refaire. C'est plutôt réjouissant et un bon point pour l'institution et pour eux.

Par ailleurs, si ces résultats vous inspirent quelques commentaires, nous accueillerons volontiers vos réactions. De même, il pourrait être intéressant que les Associations des Anciens des autres IRA reprennent à leur compte cette enquête offrant ainsi un échantillonnage plus large. Nous tenons à leur disposition notre questionnaire, si elles le désirent.