



Guide du Plan Local de Formation

à destination des Directeurs des EPLEFPA et de leurs
Responsables Locaux de Formation

DÉLÉGATIONS REGIONALES À LA FORMATION CONTINUE
DRAAF Centre-Val de Loire- Limousin - Poitou Charente



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Version du 25 mai 2014

Edito

La Loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a confirmé le Plan Local de Formation (PLF) comme outil de formalisation des besoins en formation des agents de la fonction publique d'Etat.

De la sorte, le PLF, s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines qui permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions d'enseignement des EPLEFPA.

Plus généralement, la question de la place qui est donnée à la formation au sein de l'EPLFPA est cruciale et renvoie :

- > à la capacité de l'EPLFPA à mettre en place une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPEC),
- > au projet d'établissement et au PLF qui en constitue une des composantes,
- > au statut du Responsable Local de Formation (RLF) au sein de l'EPLFPA, ses moyens d'action, sa visibilité au sein de l'EPLFPA, son association aux instances de réflexion/décision...

Chaque année, l'administration centrale fixe des orientations prioritaires en matière d'acquisition de compétences et les EPLEFPA sont désormais invitées à présenter à l'échelon régional des PLF s'inscrivant dans ce cadre. Ces PLF doivent permettre à la DRAAF, dans la construction et la mise en œuvre d'une stratégie régionale de formations, d'objectiver au mieux ses choix en privilégiant les formations qui garantissent une adaptation aussi rapide et complète que possible des compétences des agents à l'action qu'ils doivent mener au quotidien pour le compte de notre ministère.

Dans ce contexte, la question des outils (méthodologie, instances de décision, site pour la communication) est centrale et doit permettre d'apporter plus d'efficacité dans le recueil des besoins et la mise en œuvre du PLF.

Durant ce travail d'élaboration d'un PLF, le Délégué Régional à la Formation Continue (DRFC) reste le soutien privilégié des EPLEFPA. A travers ce guide, les DRFC Centre-Val de Loire - Limousin et Poitou-Charente se proposent d'**apporter un appui méthodologique afin d'accompagner les Directeurs et les RLF dans un processus de professionnalisation.**

Au final, le PLF doit traduire la politique locale retenue pour accompagner la communauté de travail vers les objectifs collectifs et individuels de la structure. De même, il doit être pour les agents un outil contribuant à leur développement professionnel et personnel. C'est pourquoi le PLF est une construction collective dans laquelle l'équipe de direction est nécessairement et fortement impliquée.

Les bonnes pratiques et conditions de réussites de l'exercice de la fonction de RLF identifiés lors du **Séminaire des RLF le 8 avril 2014** ont été reprises (cf. légende ci-dessous) dans ce document qui propose aux Directeurs et RLF de :

- > repenser les modalités d'élaboration d'un PLF
- > donner des éléments de méthode et des outils pour que chaque Directeur et RLF, en fonction du contexte et des projets de l'EPLFPA, puisse construire leur propre plan de formation.

Organiser efficacement la détection des besoins de chacun, choisir avec pertinence les actions de formation, optimiser les financements et procéder aux arbitrages éventuels, autant d'enjeux qui peuvent être facilités par la mise en œuvre d'un PLF. C'est la raison pour laquelle je souhaite que les EPLEFPA s'approprient ce guide du Plan Local de Formation.

François PROJETTI

Légende



Pourquoi un Plan Local de Formation

Il est normal, et même souhaitable, de se poser cette question avant de se lancer dans cette démarche qui va demander du temps et des moyens, surtout dans la phase de mise en place, sachant que les impacts positifs seront décalés. C'est le principe de tout investissement.

Les EPLEFPA font face à un environnement en perpétuelle évolution :

- > les évolutions des politiques publiques, comme les changements d'orientation en termes d'acquisition de compétences, doivent pouvoir être rapidement intégrés.
- > la composante budgétaire rend nécessaires la priorisation des projets et la rationalisation des dépenses
- > les mobilités d'agents modifient la gestion prévisionnelle des ressources humaines,

Les EPLEFPA doivent en permanence adapter leurs missions et leurs services.

Cela passe par un besoin de qualification professionnelle des équipes administratives et éducatives et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents.

Que peut-on attendre d'un plan de formation ?

La formation est un des outils de gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et complémentirement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'usager. En ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Selon la loi du 2 février 2007, le Plan Local de Formation (PLF) vise à :

- > « Recentrer les finalités attendues de la formation professionnelle entre les compétences attendues par l'administration (les besoins collectifs de compétences, l'adéquation au poste de travail) et les projets professionnels et personnels des agents »

Le plan de formation : des enjeux pluriels :

> Un enjeu réglementaire

S'inscrire avant tout en conformité avec la législation prévue par la loi de modernisation sociale de 2007 et respecter l'obligation de production de plans pluriannuels de formation à l'échelon central, local et interrégional édicté dans l'accord cadre du 29 juin 1989

> Un enjeu politique

S'assurer que la formation accompagne les choix des politiques publiques

> Un enjeu économique

Garantir un retour sur investissement du budget investi en formation

> Un enjeu social

S'assurer que la formation couvre l'ensemble des agents (catégories, tranches d'âge, sexe, niveaux de qualification...)

> Un enjeu pédagogique

Proposer des modalités pédagogiques souples, plurielles et adaptées aux contraintes

> Un enjeu professionnel

Disposer d'un processus formation de qualité, voire certifié (recueil, cahier des charges, achats, évaluations ...)



- Le RLF doit être un acteur moteur dans la construction de ce PLF. Sa fonction nécessite qu'une lettre de mission soit rédigée et signée par le Directeur de l'EPLFPA (cf. Annexe 1).

La méthodologie d'élaboration d'un Plan Local de Formation

Quels que soient l'approche choisie et le scénario privilégié, l'élaboration du plan pourra respecter les étapes suivantes :

Etape	Période	Responsable
1. La définition des orientations locales	Entre janvier et mars	Equipe de Direction
2. La communication	Toute l'année	Equipe de Direction - RLF
3. Le recueil des besoins de formation et la formalisation du plan de formation	Entre mars et juin	Equipe de Direction - RLF
4. L'avis de la CLF	Juin	Equipe de Direction
5. La communication du PLF à la DRAAF	Fin juin	RLF
6. Le suivi du plan de formation	Toute l'année	Equipe de Direction - RLF
7. Le bilan du PLF	Entre juin et décembre	Equipe de Direction - RLF

Etape n°1 : La définition des orientations locales

Cette étape consiste à identifier les fondements du PLF de l'EPLFPA dans ses aspects stratégiques en termes d'acquisition de compétences.

Les orientations locales peuvent se construire de 3 façons différentes :

- > les orientations locales sont formalisés par la direction ;
- > le RLF les définit à partir du recueil collectif et individuel des besoins, et/ou à partir des orientations fixés par la direction mais simplement perçus, voire « ressentis » ;
- > les organisations syndicales suscitent la construction d'orientations lors des échanges dans les instances locales (Conseil de perfectionnement, Conseil de Centre, Conseil d'Education et de Formation et Conseil d'administration) ;

Dans tous les cas, il s'agira de prendre en compte :

- > le Document Régional de Formation.

Depuis 2011, chaque DRAAF a l'obligation de présenter un document régional de formation (DRF) à l'appui du dialogue de gestion Bop 215. Le DRF est doté d'un volet budgétaire qui présente l'estimation des besoins en ingénierie et frais de déplacement pour les agents de la DRAAF et les agents de l'enseignement agricole et l'ingénierie des formations métiers pour les agents de DDI.

Avant de conclure sur l'aspect budgétaire, le DRF présente le cadre de la politique de la FC des agents du MAAF en région Centre et à ce titre oriente les formations qui seront retenues et mises en œuvre dans les PRF.

Les orientations qui sont retenues prennent en compte le contexte de la région Centre en termes de missions, compétences et territoire. Le DRF présente par ailleurs ce que pourrait être l'évolution de l'emploi et des besoins en compétences dans un avenir proche et prévisible. Il s'appuie donc sur les différents schémas ou projets stratégiques tels que le Projet Stratégique et de Performance, par Projet Régional de l'Agriculture Durable, et le Projet Stratégique de l'Enseignement Agricole Public.

Enfin, il intègre les orientations de portées nationales (Note d'orientation triennale de la DGER et circulaire DGAFP).

Au final, le DRF est un document stratégique qui permet de définir une véritable politique régionale pour l'enseignement agricole et les services territoriaux.

- > le Projet de l'EPLFPA

Le projet de l'EPLFPA dans son environnement territorial et partenarial. Il permet à l'établissement de se projeter à moyen terme et de répondre notamment aux orientations pédagogiques prioritaires qui seront prises.

Proposition méthodologique

1. Pour enclencher la démarche PLF, et afin de dimensionner correctement le niveau d'ambition à donner à ce projet, un diagnostic de l'environnement de l'EPLFPA et de ses pratiques de GRH peut avoir plusieurs intérêts :

- > déterminer ce qui est réalisable dans l'immédiat,
- > identifier les conditions de réussite et, ce faisant, les leviers et les freins.

Faire l'état des lieux conduit à s'interroger sur :

- > l'opportunité du plan de formation,
- > le lien entre la formation et la gestion des ressources humaines,
- > les moyens nécessaires à la réussite du plan.



Un RLF a accès à l'information (orientations de l'EPLFPA, besoins collectifs et individuels)

2. Définir des orientations stratégiques en termes d'acquisition de compétences pour l'EPLEFPA

Il s'agira de définir les axes de développement de l'EPLEFPA impliquant une évolution des savoirs et/ou des pratiques professionnelles. Ces orientations de l'EPLEFPA doivent tenir compte du diagnostic local réalisé et des orientations retenues par la DRAAF (et indirectement par le MAAF) et pourront être inscrites dans la trame suivante (cf. Annexe 2 : outil de recueil de besoin – colonne A et B).

Orientations EPL 2015-2016-2017	Orientations nationales et régionales (Note d'orientation triennale et DRF)
	Prendre en compte les évolutions du numérique dans la pédagogie pour renouveler les pratiques pédagogiques et le suivi des jeunes en formation (utilisation des TICE), et accompagner ce changement de pratiques
	Accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants et formateurs pour leur permettre une meilleure prise en compte des publics accueillis, notamment dans le cadre des diplômes rénovés, et de favoriser la réussite et l'insertion.
	Accompagnement à la mise en oeuvre des réformes et rénovations de diplômes en cours et à venir Et renforcer les compétences des personnels intervenant dans les dispositifs de certification (examen, CCF, VAE...)
	Accompagner l'établissement dans ses projets et son organisation (projet pédagogique, démarche qualité, vie scolaire...) en garantissant les spécificités de l'enseignement agricole (pluridisciplinarité, démarches de projets, approches systémiques...)
	Développer les compétences disciplinaires, techniques et scientifiques des enseignants et formateurs Enseignants, Formateurs
	Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en oeuvre de la mission d'animation et de développement des territoires
	Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en oeuvre de la mission de coopération internationale
	L'accueil des nouveaux arrivants
	Santé, hygiène, sécurité au travail, prévention des risques psycho-sociaux
	Le développement du niveau d'expertise sur les fonctions supports
	L'appui à la préparation aux examens et concours et l'apport de connaissances administratives aux candidats à la dé-précarisation
	Le management, connaissance de l'organisation administrative
	Professionnaliser la communauté éducative pour lui permettre de participer à l'évolution des pratiques agricoles, et former les apprenants à « Produire autrement »
	Ré-organisation des réseaux des RLF

A titre d'exemple :

Orientations EPL 2015-2016-2017	Orientations nationales et régionales (Note d'orientation triennale et DRF)
<p>Mettre en place un Environnement Numérique de Travail permettant</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'améliorer l'organisation du travail des équipes pédagogiques - de renforcer les synergies et cohérences entre les activités d'enseignement et la vie scolaire - de favoriser le travail personnel des apprenant notamment au niveau de l'internat - de faciliter l'organisation du travail administratif - d'améliorer la communication en direction des apprenants et des familles - d'améliorer la communication entre les agents de l'établissement 	<p>Prendre en compte les évolutions du numérique dans la pédagogie pour renouveler les pratiques pédagogiques et le suivi des jeunes en formation (utilisation des TICE), et accompagner ce changement de pratiques</p>
	<p>Accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants et formateurs pour leur permettre une meilleure prise en compte des publics accueillis, notamment dans le cadre des diplômes rénovés, et de favoriser la réussite et l'insertion.</p>
	<p>Accompagnement à la mise en oeuvre des réformes et rénovations de diplômes en cours et à venir</p> <p>Et renforcer les compétences des personnels intervenant dans les dispositifs de certification (examen, CCF, VAE...)</p>
<p>Mettre en place des dispositifs d'évaluation s'appuyant</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur l'autoévaluation des équipes - sur les entretiens d'évaluation personnelle <p>de façon à pouvoir produire une approche systématique de l'évolution des compétences individuelles et collectives (lien avec les plans de formation).</p> <p>Renforcer les actions permettant aux élèves et apprentis et à leurs familles de mieux maîtriser leur choix d'orientation et d'insertion professionnel</p> <p>Renforcer les actions de suivi individuel des élèves et apprentis par les enseignants, formateurs et les services de la vie scolaire ou de centre pour prévenir les risques d'exclusion</p>	<p>Accompagner l'établissement dans ses projets et son organisation (projet pédagogique, démarche qualité, vie scolaire...) en garantissant les spécificités de l'enseignement agricole (pluridisciplinarité, démarches de projets, approches systémiques...)</p>
	<p>Développer les compétences disciplinaires, techniques et scientifiques des enseignants et formateurs Enseignants, Formateurs</p> <p>Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en oeuvre de la mission d'animation et de développement des territoires</p>
<p>Renforcer l'ouverture à l'internationale des formations de l'établissement en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - confortant la présence de l'établissement dans le dispositif LEONARDO - améliorant la mobilité à l'internationale des étudiants - poursuivant le développement de la section européenne de la filière STAV 	<p>Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en oeuvre de la mission de coopération internationale</p>
	<p>L'accueil des nouveaux arrivants</p> <p>Santé, hygiène, sécurité au travail, prévention des risques psycho-sociaux</p>
<p>Renforcer les capacités d'ingénierie de formation, notamment au niveau du CFPPA, de façon à pouvoir répondre d'une façon rapide et efficace aux besoins des entreprises et collectivités dans les champs de compétences de l'EPL</p>	<p>Le développement du niveau d'expertise sur les fonctions supports</p>
	<p>L'appui à la préparation aux examens et concours et l'apport de connaissances administratives aux candidats à la dé-précarisation</p> <p>Le management, connaissance de l'organisation administrative</p>
<p>Actualiser le projet de l'exploitation en l'inscrivant dans la démarche "produire autrement"</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en compte des nouvelles orientations de la structure pédagogique - orientation de l'action pédagogique et éducative 	<p>Professionnaliser la communauté éducative pour lui permettre de participer à l'évolution des pratiques agricoles, et former les apprenants à « Produire autrement »</p>
	<p>Ré-organisation des réseaux des RLF</p>

Etape n°2 : La communication

La communication sur la formation influe sur le niveau d'adhésion des acteurs. Il s'agit donc :

- > de repérer les cibles de la communication du plan de formation,
- > de construire un message (argumentaires, formes et médias utilisés) correspondant à chacune des cibles,
- > d'élaborer un « plan de communication » conforme aux différentes étapes de développement du plan de formation et propice au dialogue social.

Le plan de communication devra être élaboré en tenant compte de différentes phases : la définition des axes stratégiques, le recueil des besoins de formation, la diffusion du plan de formation, la réalisation du plan, son évaluation.



- Présence d'une conférence interne EPLEFPA et ciblage dans certains cas
- Présence d'un panneau d'affichage
- Faciliter les modalités d'accès et d'inscription (fiche d'inscription jointe ...)
- Entretiens individuels pour tous
- « répéter, relancer pour concrétiser » « ne pas craindre la redondance »
- Le RLF se fait connaître individuellement auprès des nouveaux arrivants
- Identifier le RLF dans un livret d'accueil



- Communiquer auprès des agents et contextualiser les orientations pour obtenir l'adhésion.
- Existence et identification du RLF – positionnement dans l'EPLFPA

Ce plan peut proposer de décliner la démarche en deux temps :

- > une partie dite « objectifs » de la communication sur la thématique « Formation et Développement des Compétences » au sein de l'EPLFPA.
- > une partie « actions », qui définira les actions concrètes à mettre en œuvre, sur une échelle temporelle.

La communication autour du domaine de la formation s'inscrit dans un processus permanent mais il est opportun d'aborder cette réflexion stratégique après la première étape.

Etape n° 3: Le recueil des besoins de formation



- Distinguer les besoins individuels de formation des besoins collectifs.
- Une réflexion GEPEC conduite par la direction
- Entretien professionnel pour le personnel administratif
- Communauté enseignants : approche collective et entretien formation ?

Le recueil des besoins peut varier selon l'approche utilisée : soit l'approche est strictement individuelle (le RLF recueille alors des souhaits et donc des demandes de formation), soit on est engagé dans une démarche GPEC.

Dans le cas d'une démarche GPEC, la direction recueille des besoins :

- > pour les agents du corps administratif lors des entretiens annuels d'évaluation
- > pour le corps enseignant lors des entretiens individuels si démarche existante, sinon l'exploitation des rapports d'inspection peut s'avérer intéressante
- > via le RLF ce qui sous entends que l'analyse des besoins ait été assurée par des relais au sein de l'établissement (Prof-tim, animateur de réseau régional...)
- > au sein du Conseil d'Education et de Formation ou tout autre instance qui porte une réflexion sur les besoins en acquisition de compétences.

Plus concrètement, le RLF regroupe l'ensemble des recueils des besoins issus de plusieurs démarches :

- > les retours des entretiens d'évaluation (il y a dans la fiche d'évaluation un questionnaire adapté),
- > les demandes individuelles de formation, les demandes de mobilité,
- > les fiches de recueil de besoins collectifs,
- > les éléments recueillis lors d'entretiens individuels avec le RLF,
- > les souhaits exprimés lors des bilans des stages organisés en intra,
- > les éléments recueillis par le RLF lorsqu'il est associé à l'élaboration des orientations stratégiques prises en terme d'acquisition de compétences.



- Parvenir à identifier les besoins réels de formation, à partir de l'analyse des demandes individuelles et collectives. Il va en effet s'agir davantage encore de sortir de la formulation d'une demande « catalogue » (Ce n'est pas l'offre qui fait la demande c'est la demande qui fait l'offre).

Proposition méthodologique

1. Recueillir les besoins :



- Un RLF qui réalise une synthèse qui s'inscrit dans un cadre normé de recueil de besoins.
- Un périmètre d'action entre Direction et RLF défini et formalisé.
- Lettre de mission du Directeur de l'EPLEFPA
- Prévoir un temps d'analyse afin d'élaborer le PLF.
- Anticiper pour que la demande puisse être prise en compte et concrétisé par le niveau régional.

Les besoins collectifs de formation

L'objectif principal du recueil des besoins collectifs est d'identifier, à partir des axes de développement, des projets du service ou de l'entité de travail, les capacités ou compétences à développer pour un ensemble de personnes participant à cette évolution. Les besoins collectifs en compétences concernent des groupes d'agents occupant ou non la même fonction, exerçant ou non le même métier mais rencontrant des problèmes similaires.

Ces besoins peuvent se révéler lors des évolutions d'un service, lors de la mise en place de projets au niveau de ce service ou d'une de ses entités de travail, ou à la suite d'un dysfonctionnement de service. Ces événements mobilisent nécessairement des ressources humaines et les objectifs à atteindre peuvent nécessiter de nouvelles compétences.

À ce titre, la formation peut être une réponse possible d'acquisition de ces compétences.

Les besoins collectifs de formation peuvent déboucher sur la mise en œuvre de formations en intra.

Rappelons que le recueil des besoins collectifs permet :

- > de recenser les diverses contributions humaines au projet,
- > d'identifier, par rapport aux compétences à acquérir, les réponses en termes de formation, de recrutement ou de redéploiement.

Recueillir les besoins individuels de formation

Il est nécessaire de distinguer demande de formation et besoin de formation :

- > Une demande de formation représente l'expression d'un agent souhaitant participer à une action de formation.
- > Un besoin individuel de formation représente pour un agent un savoir faire-être ou connaissance à acquérir en vue d'améliorer ses compétences ou d'en assimiler de nouvelles.

Les besoins individuels ne concernent qu'un seul individu et sont relatifs soit au poste actuel tenu, soit à une évolution du poste, soit à une mutation vers un autre poste.

Ce besoin de formation émane soit de l'agent, soit de son responsable hiérarchique, soit d'une décision commune entre ces deux acteurs.

La somme de demandes individuelles identiques au sein d'une collectivité peut engendrer une demande collective qui nécessitera la mise en œuvre d'une formation selon des modalités d'organisation spécifiques (formation dite « intra »).

Rappelons que le recueil des besoins individuels permet :

- > d'arriver à une plus grande adéquation entre la formation et le besoin de compétence individuel de l'agent,
- > de qualifier l'expression d'un besoin en stage de formation professionnelle ou personnelle, en précisant les modalités d'apprentissage,
- > d'accompagner individuellement un agent, soit dans le cadre de son parcours de formation de professionnalisation ou de perfectionnement, soit dans le cadre d'une démarche de mobilité professionnelle,
- > de faciliter au mieux l'intégration d'un agent sur son nouveau poste de travail,
- > de rationaliser le recours au stage « catalogue ».



- Le responsable local de formation (RLF) comme interlocuteur privilégié de l'agent.
- Visibilité au sein de l'EPL
- Définition du périmètre d'action
- Action inscrite dans la durée
- Association aux instances de concertation (conseil d'administration, CEF, CLF)

2. Reporte

Il s'agit à ce stade d'avoir une vision exhaustive des besoins afin procéder à des regroupements, rapprochement de compétences à acquérir.



- S'appropriier les orientations prioritaires afin de circonscrire les demandes de formations.
- Connaître la note d'orientation, le DRF, le projet d'établissement
- Se doter de règles de hiérarchisation afin de prioriser.
- Implication de la direction dans les choix de formation

Afin de faciliter l'analyse et le bilan qui sera faite par la DRFC, le tableau de recueil de besoin s'appuie sur le Répertoire Interministériel des Métiers et de l'Etat (emploi référence, savoir-faire, connaissances). Il aura été préalablement complété des orientations Nationales/Régionales et de l'EPLEFPA.

Concrètement, le croisement des besoins individuels et collectifs peut se faire par synthèses successives. Ces synthèses peuvent être élaborées par les sites, puis par la direction et le service formation. Le croisement des besoins individuels et collectifs se fait d'autant mieux qu'il existe des projets dans les sites de l'établissement.

3. Formaliser le PLF



Le PLF : Programmer les formations à réaliser :

A partir du relevé de décisions constitué des orientations stratégiques retenues pour les formations collectives et individuelles, constituer un programme des formations à réaliser :

- en local, organisé par le RLF,
- en régional (proposition pour le programme régional de formation), organisé par la DRFCP,
- en national (selon Programme National de Formation), organisé par le SNA,
- en inter, auprès d'un prestataire extérieur de formation, pour les formations individuelles.

Présenter le PLF en conseil d'administration de l'EPLEFPA

Envoyer le PLF à la DRFC

Réviser le PLF en cas de besoin

La trame ci-dessous reprend le contenu de l'annexe 3 de la note de service en relative au rôle du responsable local de formation dans le dispositif de formation continue des personnels de l'enseignement technique agricole public.

Un jeu de questions (non exhaustif) ci-dessous *en italique* doit faciliter la réflexion qui doit être conduite afin de formaliser le PLF.

a. Une introduction alimentée par le contenu des orientations « stratégiques » positionnant la formation au sein du Ministère et au sein de l'établissement

- > Le rappel des orientations du ministère et des orientations interministérielles en matière de formation
- > Le contexte général de l'Etablissement
- > En quoi l'établissement développe l'effort de formation et marque une rupture ou une continuité :
- > Dans cette perspective :
- > Quel est le rôle des différents acteurs dans l'élaboration du plan et dans sa mise en œuvre ?
- > Quelle structure est retenue pour organiser le plan de formation ?
- > Quels messages forts pour la formation cette année ?

b. Quelques éléments sur le bilan qualitatif et quantitatif de la formation de l'année écoulée (les principales tendances qui s'en dégagent, notamment à la lumière des orientations antérieures)

- > Les actions de formation réalisées au titre du Plan de formation
- > Les effectifs concernés, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
- > Les conditions d'organisation des formations et organismes prestataires (interne, intra, inter...)
- > Les conditions de financement (coût, prise en charge...)
- > Le présentisme

c. Les orientations stratégiques locales retenues en matière de compétences à acquérir au sein de l'EPLEFPA

d. Un état des lieux du recensement des besoins avec les décisions prises en terme d'axes directeurs structurant le prévisionnel (par objectifs, et/ou par domaines de compétences, par populations, par orientation prioritaire de l'établissement) à soutenir particulièrement



- Le PLF doit être incitatif et non restrictif, ouvert et souple, adapté à la situation de l'EPLEFPA vis à vis de la formation. Il doit améliorer l'image de la formation si nécessaire (retours après formation, favoriser les formations en local, raccourcir le délai de remboursement des FDD)
- Possibilité de cotiser au fonds de formation FAFSEA pour financer le coût de l'absence du formateur en CFA ou CFPPA
- Constituer un programme réalisable en nombre et en qualité
- Choisir les thématiques des formations correspondantes aux réels besoins (éviter qu'il n'y ait que l'offre qui crée le besoin)
- Préférer la progressivité dans la mise en œuvre du PLF
- Utiliser des thèmes fédérateurs actuels tels que le numérique éducatif et la transition agro-écologique pour lancer la rédaction des PLF

Etape n° 4: L'avis de la CLF (ou autre instance de validation)

Le plan formalisé est soumis à la CLF (ou une autre instance) : il fait l'objet d'un avis, puis il est transmis à la DRFC.

La CLF ou autre instance : cibler les besoins réels en formation



- Présenter un bilan quantitatif et qualitatif objectif (critères) et analysé à partir du contexte de la période concerné (année scolaire ou civile)
- Présenter une synthèse du recueil des besoins de formation des services et des besoins individuels provenant des besoins en nouvelles compétences elles-mêmes issues des différentes composantes du projet d'établissement
- Des besoins exprimés à l'issue des entretiens de formation
- Des besoins exprimés lors des différents conseils dont le CEF
- Des besoins exprimés à l'issue d'une enquête au sein de l'établissement

La CLF : Faciliter la prise de décision



- Présenter la partie du DRF qui concerne l'enseignement agricole pour prendre en compte les priorités régionales de formation
- Prise de décisions relatives aux choix des thèmes de formation collectives nécessaires ainsi que leur répartition entre les différents niveaux (local, régional, national) et des réalisations de formations individuelles (bilan de compétences, CACES, formateur de SST, sécurité, reconversion, expertise, langues étrangères...)
- Rédiger un relevé de décisions constitué de la liste des thématiques choisies pour les formations collectives et individuelles



- Calendrier adapté pour bénéficier de la disponibilité des membres de la CLF et en amont du CA du 3ème trimestre
- Pour faciliter le bilan, l'exprimer par un tableau de bord harmonisé au niveau régional (ou national ?) - aide de la DRFCP possible
- Pour faciliter la synthèse des besoins, harmoniser l'outil de recueil des besoins entre les différents centres de l'EPLEFPA
- Professionnaliser les membres de la CLF sur les outils de la FPTLV pour faciliter la prise de décision
- Possibilité de soutien par le délégué régional à la formation continue des personnels en matière de bilan et de professionnalisation sur la FPTLV
- Permettre l'expression de chaque membre de la CLF / veiller à la représentativité des personnels

Etape n° 5: Le suivi du PLF

Le plan de formation validé, il s'agit de le mettre en œuvre et de traduire en actions concrètes les axes, objectifs et actions de formation pour l'ensemble des services. Dans cette étape, il s'agit avant tout de programmation :

- > des actions par service(s) en fonction des priorités définies,
- > du recrutement des prestataires,
- > des lieux et matériels à réserver pour la conduite de la formation,
- > des départs en formation des agents.

La formalisation de cette étape peut donner lieu à la rédaction de notes opératoires par le DRFC.

Etape n° 6: Le bilan du PLF

La formalisation est présente dans le guide du RLF.

Le but peut être :

- > d'améliorer la qualité des prestations de formation,
- > de vérifier les acquis des agents,
- > d'appréhender la transférabilité des acquis en situation de travail,
- > de vérifier la satisfaction des participants.

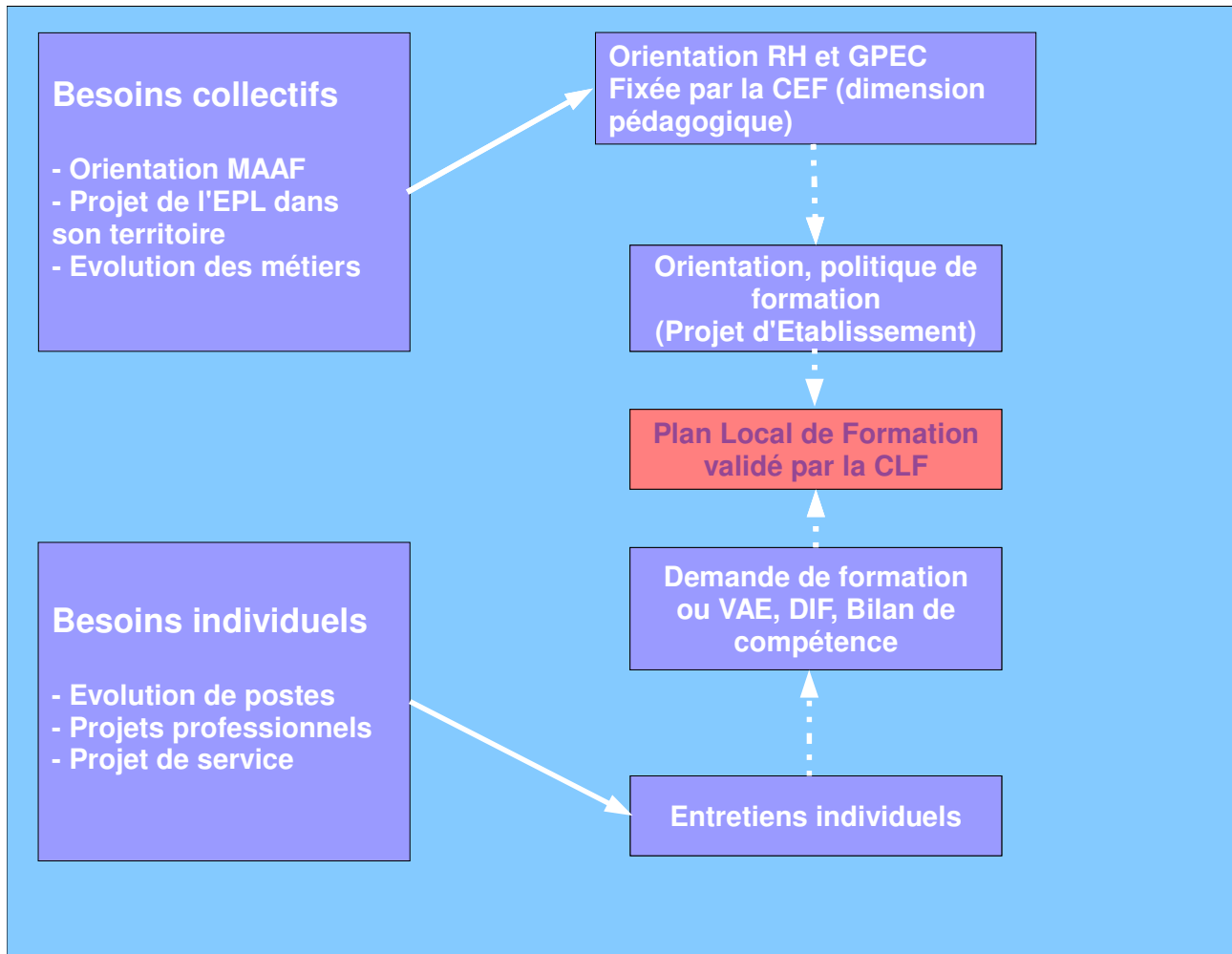
En fonction de ces différentes finalités, l'évaluation portera sur des temps différents :

- > en amont, avant la réalisation du plan ou de l'action, afin de pouvoir établir une comparaison avant et après la formation.
- > pendant la formation, afin de contrôler la progression et d'opérer des adaptations.
- > à l'issue de la formation, afin de mesurer la qualité de la prestation et les premiers acquis,
- > en aval, afin de mesurer les résultats et les effets de la formation.

Il s'agira alors d'évaluer, au choix :

- > l'apprenant : les connaissances et compétences acquises à l'issue de la formation ou quelques mois plus tard,
- > l'action de formation : la qualité, l'organisation et la pertinence de l'action,
- > le projet de formation : la gestion du projet de formation, la maîtrise des coûts, des délais, le respect des spécifications données,
- > la fonction formation : l'organisation de la fonction formation et sa contribution à l'efficacité de l'EPLEFPA.

Conclusion : le cadre global du PLF



Annexe 1: Lettre de mission



**Direction Régionale de l'Alimentation
de l'Agriculture et de la Forêt**

Délégation Régionale de la
Formation Continue

**Lettre de mission pluriannuelle
Par tacite reconduction
M/Mme **Prénom - NOM**
Responsable local de Formation**

EPLEFPA de -----

I. CONTEXTE :

Sous la responsabilité de la DRAAF-SG-DRFC, le réseau des Responsables locaux de Formation contribue à mettre en œuvre la politique régionale de formation pour l'ensemble des personnels des établissements agricoles publics de la région Centre (hors agents TOS).

Chaque établissement agricole public de la région Centre participe à ce réseau.

Ce réseau a pour objectif de :

Dans le cadre et en cohérence avec les politiques nationales et régionales, le réseau des « Responsables Locaux de Formation » (RLF) a pour objectif de :

- faire émerger les éléments constitutifs d'une politique régionale en contribuant à la réalisation d'un Plan Local de Formation,
- accompagner les établissements,
- accompagner la mise en œuvre du programme régional de formation,
- Concevoir et mettre en place des actions de formation sur site,

Les actions mises en œuvre sont menées, si nécessaire, en coordination avec les autres acteurs de la région Centre (Rectorat, Conseil régional...).

Le cadre de fonctionnement du réseau est le suivant :

La DRAAF-SG-DRFC est responsable de la déclinaison et de la mise en œuvre des orientations politiques en matière de formation continue des personnels. L'animation du réseau est réalisée par le Délégué Régional « Formation Continue des Personnels » de la DRAAF.

Chaque établissement nomme un ou des représentants au réseau des RLF, à raison, à minima d'un par EPLEFPA.

II . L'ACTION DU RESPONSABLE LOCAL DE FORMATION

Positionnement : Il est placé sous l'autorité du chef d'établissement.

Ses missions sont les suivantes :

↳ Recenser et analyser les besoins

- Recenser les besoins individuels des agents et contribuer à l'élaboration du PLF
- Recenser les projets de formation des différents centres constitutifs de l'EPLEFPA.

↳ Contribuer à l'élaboration du Plan Local de Formation (PLF).

↳ Organiser une formation locale (initier et mettre en œuvre les actions de formation sur « site »).

↳ Inscrire un agent à une formation (assurer le suivi de l'inscription des agents aux actions de formation prévues au PLF et de l'organisation)

↳ Produire un bilan de la formation des agents de sa structure

↳ Informer les agents de l'EPLEFPA sur les politiques de formation nationales et régionales et relayer les informations sur les dispositifs de formation mis en œuvre au niveau régional.

- Informer les agents sur l'offre de formation
- Informer les agents sur la prise en charge des frais de formation
- Informer les agents sur les dispositifs de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV)

↳ Assurer la diffusion de l'offre de formation et des diverses modalités de formation.

↳ Informer les agents sur les procédures d'inscription et des modalités de financement de la formation.

↳ Conseiller les agents de l'EPLEFPA sur l'offre de formation.

↳ Participer aux réunions et commissions internes à l'établissement dans les domaines relevant de la formation des personnels.

↳ Participer, au minimum, aux 3 réunions annuelles du réseau et diffuser l'information en retour.

↳ Participer à la commission pour la formation continue des personnels

Le responsable local « formation »	Le Directeur de l'EPLEFPA	Le DRFC

Annexe 3: Références réglementaires

- > Loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a confirmé le plan de formation comme outil de formalisation des besoins en formation des agents de la fonction publique d'Etat : Elle concerne notamment le droit à la formation professionnelle, avec la mise en place d'un congé pour bilan de compétences, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et d'un droit individuel à la formation.
- > NOTE DE SERVICE DGER/MSSI/N2012-2036 SG/SRH/SDDPRS/N2012-1066 en Date: 20 mars 2012 relative au rôle du responsable local de formation dans le dispositif de formation continue des personnels de l'enseignement technique agricole public.

Annexe 4 : Sources bibliographiques

- > Ingénierie de formation pour l'entreprise, Analyser, concevoir, réaliser, évaluer (Thierry Ardouin. Paru en 08/2003)
- > Documents délivrés lors du cursus de Responsable de Formation organisé par l'Institut de la gestion publique et du développement économique (Groupe Interface)
- > Guide plan de formation dans la fonction publique territoriale (CNFPT 2009)