

Réunion RLF EPLEFPA

08 décembre 2023

- Synthèse des échanges

1. La mission des RLF

Les expériences des RLF sont variées en PACA : de quelques mois à 1 an, entre 2 et 5 ans, et même plus de 20 ans. Toutes partagent d'autres fonctions /missions.

L'expertise et la vision du poste sont hétérogènes.

Dans l'ensemble, le constat est partagé d'une faible priorisation de la mission de formation continue par la direction des établissements. Le temps consacré est donc extrêmement faible. Les activités se limitent principalement au suivi administratif et financier des inscriptions en formation sur le logiciel Renoi RH.

Pour autant, les missions du RLF (responsable local de formation) sont définies en 3 catégories :

- contact de proximité pour accompagner les agents dans leur démarche de formation :
- Construit, organise, met en œuvre et pilote les formations pour chaque structure en fonction des besoins qu'il a identifiés (structure et agents)
- Assure le suivi des formations des agents pour chaque structure

La mission de contact de proximité pourrait être renforcée au regard de l'arrêté du 1^{er} août 2023 et la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-716 du 21/11/2023.

Cette dernière précise le rôle d'accompagnateur attendu des RLF (rôle partagé avec le DRFC et l'animateur de formation des SGCD) :

« Explicite les dispositifs de formation mobilisables, conseille l'agent sur les actions pouvant répondre à son projet de mobilité, informe des modalités de prise en charge financière. Propose des ateliers CV et lettres de motivation et autres actions d'aide à la mobilité. »

Il est à souligner le rôle spécifique dans le cadre du Plan individuel de développement des compétences :

« à l'initiative de l'agent ou de l'employeur un accompagnement peut être demandé pour élaborer son plan individuel de développement des compétences, au regard du projet. Ce plan regroupe l'ensemble des actions et dispositifs de formation tout au long de la vie, nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'agent. Il prend la forme d'échanges réguliers avec son référent formation et d'un récapitulatif d'engagements réciproques (quelles actions, quelle durée, quel format, quelle échéance par exemple). »

Les RLF ont d'ailleurs exprimé le souhait de bénéficier d'un espace d'accueil pour assurer une confidentialité lors des entretiens avec les agents.

En synthèse, il convient de replacer la formation continue dans une dynamique stratégique de développement de compétences des agents et des établissements.

Selon le répertoire commun des métiers de la fonction publique, il existe 3 fonctions dans le sous domaine de la formation continue : Responsable de politique de formation, Responsable d'ingénierie de formation et Assistant de formation. Les RLF devraient pouvoir assurer un % minimum de temps sur la mission de responsable d'ingénierie de formation.

2. Le développement de compétences des RLF

Il est proposé de renforcer l'animation du réseau par des temps collectifs au cours de l'année pour permettre le développement ou la consolidation des compétences des RLF.

Les formats en visio seraient privilégiés sans exclure le présentiel.

Ainsi il est d'ores-et-déjà annoncé 2 prochaines rencontres en janvier sur les thématiques suivantes :

- élaborer son plan annuel de formation
- conseiller sur le CPF

Par ailleurs un projet d'actualisation des procédures de gestion de la formation va être lancé en 2024, pour permettre de constituer des ressources visant à sécuriser la gestion administrative et financière et offrir aux nouveaux arrivants sur le poste de RLF un socle d'information sur l'organisation en PACA.

3. Le logiciel Renoi RH Formation

Des difficultés sont remontées quotidiennement par l'ensemble des acteurs. Les problématiques sont connues par le national.

Il convient néanmoins de poursuivre la remontée des dysfonctionnements, notamment sur la non réception des attestations de présence.

Une formation sur l'utilisation de l'outil paraît pertinent.