



**Direction générale de l'enseignement
et de la recherche**
Service de l'enseignement technique
**Sous-direction des politiques de formation
et d'éducation**
**Bureau de l'Apprentissage et de la Formation
Professionnelle Continue**
78 rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
0149554955

Instruction technique
DGER/SDPFE/2022-235
21/03/2022

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 0

Objet : recommandations pour rapprocher les activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage au sein d'un EPLEFPA.

Destinataires d'exécution

Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
 Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des DOM
 Hauts Commissariats de la République des COM
 Établissements d'enseignement agricole publics

Résumé : la loi du 5 septembre 2018 a considérablement modifié la gouvernance et le financement de la formation professionnelle, en particulier pour la voie de formation par apprentissage. Dans ce nouveau contexte, le rapprochement des activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage au sein d'un EPLEFPA peut constituer une opportunité pour évoluer dans le nouveau contexte de la formation professionnelle. Si réglementairement il n'est pas possible de fusionner les centres constitutifs CFA et CFPPA, il est d'ores et déjà envisageable de conduire des actions de rapprochement. La présente instruction technique présente les différentes actions envisageables à l'échelle d'un EPLEFPA qui souhaiterait opérer un tel rapprochement.

Textes de référence :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » a profondément transformé la formation professionnelle, et en particulier l'apprentissage dans sa gouvernance et son financement.

Tout organisme de formation a désormais la possibilité de proposer une offre de formation par apprentissage sous réserve d'être déclaré auprès de la DREETS et d'avoir obtenu la certification visée à l'article L.6316-1 du code du travail. Davantage de responsabilités sont par ailleurs confiées aux entreprises par le biais de leurs branches professionnelles, en particulier sur la détermination du niveau de prise en charge de la prestation de formation par apprentissage.

La formation professionnelle continue place, quant à elle, les actifs en capacité de se former dans une logique qualifiante, de façon autonome et en fonction des besoins du territoire.

Pour mettre en œuvre leurs nouvelles missions en cohérence avec les objectifs fixés par la loi, les organismes de formations doivent adapter leurs organisations, leurs méthodes pédagogiques et d'ingénierie, mais aussi leurs stratégies commerciales.

Dans le contexte de la loi, la structuration des EPLEFPA représente un atout. L'EPLEFPA est en effet organisme de formation au sens du code du travail, regroupant en son sein, et au travers de ses centres constitutifs, CFA et CFPPA en particulier, l'ensemble des actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (formation professionnelle continue, apprentissage, VAE, bilan de compétences). L'EPLEFPA étant également établissement d'enseignement initial scolaire, il intervient de fait sur les trois voies de formation. Enfin, au travers des exploitations agricoles et ateliers technologiques, les EPLEFPA disposent d'unités de production à vocation pédagogique qui contribuent à la formation des publics accueillis.

La structuration de l'EPLEFPA est ainsi de nature à favoriser, au sein d'une même entité d'enseignement, l'organisation de parcours de formation individualisés et adaptés aux besoins de chaque individu.

Dans ce cadre, le rapprochement des compétences des CFA et CFPPA en organisation unique peut apporter une dimension nouvelle permettant des opportunités d'actions amplifiées, une plus grande résilience au changement, et une stratégie d'intervention plus agile afin de répondre aux besoins et aux demandes du territoire en matière de formation professionnelle. Cette organisation, accompagnée d'un fonctionnement en réseaux régionaux, peut contribuer à apporter une réponse adaptée aux besoins des différents partenaires des EPLEFPA, branches professionnelles et financeurs en particulier.

Même si les dispositions législatives et réglementaires actuellement applicables à la gouvernance et au fonctionnement des EPLEFPA ne permettent pas explicitement de fusionner les centres constitutifs CFA et CFPPA, il est possible de conduire dès à présent des actions de rapprochement. Lorsque le cadre juridique sera clarifié, la structuration de l'EPLEFPA pourra alors évoluer avec la création d'un centre unique regroupant les activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage. De telles actions de rapprochement doivent bien entendu être en phase avec la dynamique locale au sein de l'établissement concerné.

La présente instruction vise à définir les premières étapes permettant progressivement aux EPLEFPA qui le souhaitent d'évoluer dans une logique d'organisme de formation unique, tout en identifiant les points de vigilance associés.

I) La loi du 5 septembre 2018 : une incitation à rapprocher les activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage au sein de l'EPLEFPA

1) L'EPLEFPA est organisme de formation au sens de l'article L.6351-1 du Code du travail

Le référencement des organismes de formation auprès du ministère du travail (DREETS) s'effectue au travers de la délivrance d'un numéro de déclaration d'activité. Dans le cas d'un EPLEFPA, c'est ce dernier qui est reconnu comme organisme de formation, et porte à ce titre la déclaration d'activité pour l'ensemble de ses centres constitutifs. Le numéro de déclaration d'activité est ainsi rattaché au numéro de SIRET du siège de l'EPLEFPA. De la même façon, dans le RNCP et le Répertoire Spécifique (RS), ce sont les EPLEFPA, dès lors qu'ils disposent d'une habilitation délivrée par la DRAAF concernée, qui sont référencés en tant qu'organismes partenaires pour chacune des certifications du MAA enregistrées dans l'un ou l'autre de ces répertoires.

2) L'EPLEFPA porte la certification qualité mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du travail

La loi du 5 septembre 2018 a introduit une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de formation, publics ou mutualisés. A compter du 1er janvier 2022, les organismes de formation qui font appel à ces financements doivent justifier de la détention d'une certification qualité conforme au référentiel national qualité (Qualiopi et Ref 132 – QualiFormAgri pour les EPLEFPA).

Cette certification est octroyée à l'EPLEFPA en tant qu'organisme de formation, pour les actions de formation professionnelle qu'il met en œuvre entrant dans le périmètre de certification. Dans cette logique, la désignation d'un responsable qualité commun aux deux centres CFA et CFPPA et l'affirmation d'un pilotage de la qualité par la direction de l'EPLEFPA dans une logique d'amélioration continue commune à l'ensemble des activités de formation professionnelle développées par l'EPLEFPA sont des facteurs de réussite importants dans la mise en place de la démarche qualité et dans l'obtention de la certification. Le maintien de la certification durant la totalité d'un cycle de certification de trois ans, et son renouvellement à l'échéance du cycle sont par ailleurs largement conditionnés par la transition d'une démarche qualité vers un système de management par la qualité, ce qui n'est possible qu'à l'échelle de l'EPLEFPA et sur impulsion de son directeur. Cette certification, prise en compte dans le démarche de l'évaluation globale des établissements contribue à la réflexion participative sur le fonctionnement de l'EPLEFPA et prépare l'actualisation ou l'élaboration du projet d'établissement en incluant la totalité des centres constitutifs de l'EPLEFPA.

II) Premières étapes pour aller vers un rapprochement des activités de formation professionnelle

1) Une comptabilité analytique unique

L'article R 6352-22 du code du travail introduit l'obligation aux organismes de formation de remonter leurs données comptables relative à l'activité de formation professionnelle (apprentissage, FPC, bilan de compétences, VAE) aux DREETS dans le cadre de la transmission annuelle du bilan pédagogique et financier, et à France compétences pour l'activité de formation par apprentissage.

La mise en place d'une comptabilité analytique unique sur l'ensemble des activités de l'EPLEFPA permet de faciliter la remontée des données aux DREETS, mais également d'optimiser le pilotage des activités au travers d'indicateurs financiers communs, et ainsi de mettre en évidence des points de vigilance sur des formations ou sites de formation. Cela peut ensuite permettre d'apporter des réponses correctives organisationnelles ou financières (réorganisation de l'offre de formation, mutualisation des investissements, mixité des publics apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue...).

Il convient toutefois de veiller préalablement à la qualité de l'organisation des activités comptables, et à l'accompagnement des équipes à cette fin ainsi que dans l'appropriation des indicateurs, pour que les éventuelles actions correctives soient comprises et acceptées, et qu'il n'y ait pas de déstabilisation d'un centre par rapport à l'autre. La qualité de la chaîne comptable dans l'EPLEFPA améliore la lisibilité du budget et favorise la compréhension de l'organisation des centres.

2) Un pool de formateurs FPC&A

L'EPLEFPA peut mettre en place un pool de formateurs intervenant aussi bien en formation professionnelle continue qu'en apprentissage. La mise en place d'un tel pool de formateurs permet tout à la fois d'impulser une nouvelle stratégie pédagogique et de favoriser le travail en mode projet. Par la mise en commun de leurs compétences, les formateurs peuvent ainsi les développer, et en acquérir de nouvelles. Cela nécessite de distinguer les différents domaines d'intervention, et de structurer l'organisation, avec la création de pôles de compétences à l'échelle de l'EPLEFPA. Des réflexions communes avec les équipes pédagogiques des lycées favoriseront également la qualité de l'orientation et l'insertion des apprenants en lien avec les partenaires (familles, professionnels, établissements du territoire).

En cohérence avec les objectifs de la loi du 5 septembre 2018, ce type d'organisation permet d'ouvrir vers de nouveaux métiers pour les formateurs, davantage tournés vers l'accompagnement de l'acquisition et le développement des compétences que dans la transmission d'un savoir.

Une telle évolution nécessite toutefois d'être conduite en lien étroit avec les équipes, et de recueillir leur adhésion. Elle pourra opportunément s'accompagner de la mise en place d'un plan de développement des compétences à l'échelle de l'EPLEFPA.

3) L'ingénierie de formation

Depuis la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 l'action de formation se définit comme un parcours de formation. De ce fait, la compétence en ingénierie de formation des établissements devient une pièce maîtresse dans l'articulation des parcours et dans l'innovation pédagogique au sein de l'EPLFPA. L'offre de formation doit être attractive, diversifiée et réactive, en phase avec les attentes des publics accueillis (notamment en matière de formation hybride ou à distance) et des professionnels, et en tenant compte de l'offre de formation concurrentielle déjà présente sur le territoire. Les EPLFPA ont déjà l'expérience de parcours individualisés (validations académiques pour certains candidats, objectifs de formation travaillés en FOAD, parcours contractualisé par un plan individuel de formation, entrées et sorties permanentes des apprenants...). Une organisation commune CFA/CFPPA permet de renforcer l'attractivité de l'offre de formation et d'amplifier les capacités d'accompagnement personnalisé.

La loi du 5 septembre 2018 a en outre permis, de manière significative, l'actualisation et la mise en œuvre de nouvelles procédures de certification au travers des blocs de compétences. La complémentarité des logiques de formations des CFA et CFPPA, permet ainsi, pour autant que l'EPLFPA se dote d'une ingénierie de formation adaptée, de travailler sur des blocs de compétences communs et compatibles avec plusieurs formations ou niveaux.

Ce travail général d'ingénierie de formation demande un réel investissement des équipes pédagogiques et un relationnel étroit avec le monde professionnel. Un accompagnement au changement et une bonne communication, afin d'explicitier les objectifs visés, sont nécessaires pour ne pas déstabiliser les équipes.

4) La communication

La communication au sein d'un EPLFPA peut utilement être pensée à l'échelle de l'EPLFPA, avec une stratégie et des outils communs, adaptés en fonction des différentes cibles : interne, professionnel, public, prescripteur...

La création d'un pôle « communication et développement » au sein de l'EPLFPA, avec, pour les partenaires externes (financeurs ou représentants professionnels notamment) des interlocuteurs identifiés (par filière ou domaine de compétences) quelle que soit la voie de formation, peut ainsi permettre de conduire une réelle stratégie de communication, avec différentes actions menées sur le territoire régional en matière de promotion des formations et de relations avec les entreprises. Pour assurer pleinement ces missions, ce pôle doit être doté de ressources humaines suffisantes, notamment en matière d'animation, de conception de documents et d'utilisation des outils digitaux.

5) Une complémentarité des instances à valoriser

Le CFA et CFPPA ont chacun une instance réglementée par le CRPM pour le CFPPA (conseil de centre, article R.811-45) et le code du travail pour le CFA (conseil de perfectionnement, article R.6233-33). Ces instances doivent réglementairement être réunies de façon distincte (en particulier ordre du jour et PV distincts).

Chacune des instances regroupe toutefois un collège de professionnels qui pourrait, sous réserve d'une modification des règlements intérieurs concernés, être commun aux deux

conseils. En tenant les deux instances, de façon successive sur la même journée, une telle configuration permet une participation plus importante des représentants de la profession, tout en préservant l'existence des deux instances. En prévoyant un ordre du jour commun pour les points qui le justifient, cette configuration ouvre la possibilité d'avoir des regards croisés sur l'activité et le fonctionnement des centres.

6) La gouvernance et les ressources humaines

La gouvernance du CFA/ CFPPA est un élément primordial dans le bon fonctionnement des centres dans le cadre des actions de gestion des ressources humaines, d'animation interne du centre, de gestion administrative et financière et développement du centre.

Une organisation de l'EPLEFPA en organisme de formation, regroupant les activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage, peut se traduire par la création d'un pôle de gouvernance de la formation professionnelle, dirigé par un membre de l'équipe de direction de l'EPLEFPA, pôle lui-même décliné en différents secteurs d'activité, par exemple pédagogie, ingénierie de formation, ingénierie de développement, ingénierie commerciale et financière, communication, qualité..., chacun piloté par l'un des membres du pôle de gouvernance, le tout articulé autour d'une démarche qualité portée politiquement par la direction de l'EPLEFPA.

En parallèle du changement de mode de gouvernance, le rapprochement peut utilement s'accompagner d'une analyse des compétences des deux centres (analyse des compétences de chaque agent au travers des CV, formations effectuées, comptes rendus d'entretiens professionnels...) afin que chacun puisse être valorisé dans la nouvelle organisation et que des pistes de mutualisation puissent être identifiées. De nouvelles activités, voire de nouvelles fonctions, peuvent par ailleurs émerger (chargé de communication, développeur, animateur qualité...), avec des redéploiements possibles. La notion de « référents » (mobilité, handicap), prévus par la loi, doit en outre être ajoutée au tableau des emplois.

En conclusion générale, il est important de souligner que quelles que soient les orientations et pistes de travail retenues, il convient d'être vigilant dans la mise en œuvre d'un tel projet de rapprochement, qui nécessite un fort investissement des équipes de direction, un dialogue social soutenu et de qualité, un accompagnement des personnels en matière de conduite du changement et une attention particulière apportée au développement des compétences des personnels concernés.

La Directrice générale
de l'enseignement et de la recherche
Valérie BADUEL