Information

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences** **78 rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **DGER/SDEDC/2026-352** **24/06/2026**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Dispositif de formation d'appui à la prise de poste des cadres de l'enseignement agricole : Directrices directeurs d'EPLEFPA en 1ère année (promotion 2026/2028 – dispositif rénové) Directrices directeurs d'EPLEFPA en 2è année (promotion 2025/2027), directrices directeurs Formation Initiale Scolaire (DFIS), directrices directeurs d'exploitation agricole et directrices directeurs d'atelier technologique (DEA/DAT), directrices directeurs de centre de formation continue et directrices directeurs de centre de formation d'apprentis (DCFPCA), secrétaires générales secrétaires généraux et gestionnaires d'EPLEFPA (SG)

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF Hauts-Commissariats à la République des COM EPLEFPA Inspection de l'enseignement agricole Institut Agro Eduter

Résumé :
- Note d'information sur le dispositif d'appui à la prise de poste des cadres de l'enseignement agricole :
- directeurs d'EPLEFPA ;
- directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire ;
- directeurs adjoints en charge de la formation continue et de l'apprentissage et directeurs de centre CFA et/ou CFPC et/ou CFPCA ;
- directeurs adjoints en charge de l'exploitation agricole et directeurs de centre exploitation agricole et/ou atelier technologique ;
- secrétaires généraux et gestionnaires d'EPLEFPA.

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) conduit une politique ambitieuse d'accompagnement à la prise de fonction des agents accédant à des responsabilités d'encadrement au sein des établissements public locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

L'accès à ces fonctions constitue une étape déterminante dans une carrière. Il s'agit d'un engagement à la fois valorisant et exigeant, qui suppose une capacité à assumer des responsabilités stratégiques, managériales et opérationnelles dans des environnements souvent complexes et en constante évolution. Consciente de ces enjeux, la DGER accorde une attention particulière à l'accompagnement des nouveaux directeurs, directeurs adjoints, directeurs de centres et secrétaires généraux, dans l'intérêt conjoint des agents, des équipes qu'ils encadrent et des missions de service public qui leur sont confiées.

Ce dispositif repose sur la mobilisation coordonnée de nombreux acteurs institutionnels et partenaires, dont la complémentarité constitue une richesse majeure : la DGER, la direction d'appui à l'enseignement technique agricole de l'Institut Agro, appelée « Eduter » (IA Eduter), les directions régionales (DRAAF/DAAF) et leurs services de formation (SRFD/SFD), l'Inspection de l'Enseignement Agricole (IEA), le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS), le Services des Ressources Humaines (SRH), le Pôle d'Appui au Management des Structures (PAMS), ainsi que des pairs expérimentés et des intervenants extérieurs spécialisés.

Chaque parcours de formation vise à permettre l'acquisition progressive de connaissances solides et de compétences clés, tant sur le plan réglementaire que managérial, stratégique et relationnel. Il contribue à une prise de fonction efficace à court terme, tout en favorisant à moyen terme la construction d'une posture de cadre affirmée, capable de piloter des projets, d'accompagner les équipes et de porter les transformations nécessaires. Le dispositif repose sur une approche globale et intégrée combinant des temps de formation, du mentorat individualisé et un accompagnement continu. Il s'appuie notamment sur l'expertise de l'IEA et sur les échanges entre pairs, favorisant ainsi une dynamique d'apprentissage collectif et de professionnalisation durable. Sa mise en œuvre est assurée par l'Institut Agro / Eduter, garantissant une articulation étroite entre les orientations nationales et les besoins opérationnels des établissements.

La DGER a, par ailleurs, entrepris en 2025 une refonte globale et progressive de la formation des cadres, confiée à Eduter. Cette refonte se base sur une étude d'envergure en vue de l'élaboration de référentiels de compétences et de l'évolution de la formation. Reposant sur une analyse précise, cette démarche a été engagée d'abord pour les directeurs d'EPLEFPA, visant à qualifier, leurs compétences spécifiques sur l'ensemble des champs de pilotage qui leur sont confiés et à objectiver la complexité de la fonction ainsi que la transférabilité des compétences acquises dans d'autres postes d'encadrement. Les travaux ont débuté pour les autres emplois de direction et d'encadrement des EPLEFPA.

Les directeurs d'EPLEFPA entrant en poste en septembre 2026 bénéficieront ainsi d'une formation entièrement rénovée. En septembre 2027, ce seront les secrétaires généraux (SG), les directeurs des exploitations agricoles (DEA) et les directeurs des ateliers technologiques (DAT) qui en bénéficieront ; en 2028 les directeurs formation initiale scolaire (DFIS) et en 2029 les directeurs de centre de formation professionnelle continue, CFPC, et les directeurs de centre de formation d'apprentis, CFA (DCFPC et DCFA, dans la note ensemble désignés DCFPCA).

Au regard des enjeux portés par l'enseignement agricole et les EPLEFPA, au regard de la complexité des fonctions de direction et d'encadrement en EPLEFPA, la DGER définit comme prioritaire la maîtrise des compétences attendues des agents à qui le ministère confie les fonctions de directeur, de directeur adjoint, de directeur de centre constitutif et de secrétaire général d'EPLEFPA. Aussi le parcours de formation conçu pour les personnels ayant une responsabilité d'encadrement revêt un caractère obligatoire.

La posture d'encadrement suppose une implication intégrale dans l'acte de formation, une démarche et une recherche volontaires, une coopération active et interactive avec l'ensemble des intervenants dans le parcours de formation comme avec les pairs. Considérant la priorité de la formation, il s'ensuit qu'il appartient aux personnels concernés, *a fortiori* en situation d'entrée dans un emploi nouveau de direction, d'organiser leur activité professionnelle pour participer aux temps de leur parcours de formation, ainsi que les modes de gestion ou de délégation durant ces temps de formation.

Cette note a pour objectif de rappeler ce caractère essentiel et impérieux et la nécessité de l'implication de toute la chaine hiérarchique dans l'accompagnement des personnels d'encadrement des EPLEFPA dans leur formation, leur professionnalisation et leur montée en compétences.

La présente note de service explicite les différents modules qui composent la formation ainsi que leurs modalités d'organisation. Elle présente les modules de la formation non encore rénovée pour les directeurs d'EPLEFPA en 2ème année de formation (promotion 2025/2027), DFIS, DEA/DAT, DCFPCA, SG, ainsi que les modules de la formation rénovée et ses spécificités pour les directeurs d'EPLEFPA entrant en fonction (promotion 2026/2028).

Les cadres de direction des EPLEFPA jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la politique de formation du ministère chargé de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. Qu'ils soient directeurs d'EPLEFPA, directeurs adjoints, directeurs de centre constitutif, secrétaires généraux, ils ont pour mission :

- de mettre en œuvre les missions de l'enseignement agricole telles qu'elles sont définies par la loi ;
- de piloter l'établissement, le service ou le centre dont ils ont la charge ;
- d'accompagner les élèves, étudiants, apprentis et stagiaires dans leur parcours et leur insertion sociale et professionnelle.

Outre le rôle d'animation, de pilotage et de management de leur établissement et des personnels placés sous leur autorité, les directeurs, les directeurs adjoints, les directeurs de centre constitutif et les secrétaires généraux doivent aussi assurer la gestion administrative des personnels et la gestion financière de l'établissement ou d'un centre. Ils sont appelés à collaborer avec les interlocuteurs institutionnels et les acteurs du territoire. Enfin, en tant que fonctionnaires ayant autorité, ils sont les représentants de l'État et doivent ainsi assurer cette fonction avec toute la rigueur nécessaire, la posture adéquate et dans le respect des règles hiérarchiques.

1. Le dispositif d'adaptation à l'emploi des cadres des EPLEFPA

Le dispositif d'adaptation à l'emploi vise, d'une part à faire acquérir aux agents les compétences nécessaires pour exercer leur métier avec discernement, d'autre part à construire une posture commune d'encadrement.

Le dispositif confié à l'Institut Agro / Eduter (IA Eduter) répond aux principes suivants :

- Prise en compte de l'hétérogénéité du public : positionnement effectué à l'entrée de la formation ;
- Equilibre entre théorie et pratique afin de permettre aux agents de trouver les réponses aux situations concrètes auxquelles ils seront confrontés, via des outils directement exploitables sur le lieu de travail et leur contexte professionnel ;
- Pluralité des intervenants parmi lesquels les inspecteurs de l'enseignement agricole et des pairs pouvant faire partager leur expérience mais aussi des institutionnels ;
- Déplacement sur site pour certaines formations ;
- Prise en compte de situations ou besoins spécifiques pour les agents des DROM-COM.

1.1. Public cible

La participation au dispositif global est obligatoire pour les agents nouvellement nommés dans un des postes suivants

- Directeurs d'EPLEPFA ;
- Secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints, gestionnaires, titulaires et contractuels ;
- Directeurs adjoints titulaires ou contractuels, qu'ils soient chargés de la formation initiale scolaire, de la formation continue et l'apprentissage, des exploitations et ateliers technologiques ;

- Directeurs de centres constitutifs titulaires ou contractuels des exploitations agricoles, ateliers technologiques, centres équestres, qu'ils soient affectés sur des postes sur statut d'emploi ou non ;
- Les agents faisant fonction sur ces postes de direction.

1.2. Modalités d'inscription et contacts à l'IA Eduter :

La formation étant obligatoire, les agents n'ont aucune démarche d'inscription à réaliser, les listes des nouveaux affectés sont transmises directement par les services de la DGER à l'opérateur IA Eduter. Les convocations sont éditées et envoyées directement aux agents par l'IA Eduter via RenoiRH-Formation.

Pour toute information utile, les courriers électroniques sont à adresser à :

⇨ Pour les directeurs d'EPLEFPA en 2ème année de formation (2026-2027) sur l'ancien dispositif, les DFIS, les DFPCA, les DEA/DAT, les SG :
form-cadres@institut-agro.fr

⇨ Pour les directeurs d'EPLEFPA en 1ère année de formation (à compter de septembre 2026 sur le nouveau dispositif) :
manag-ea@institut-agro.fr

1.3. Modalités de suivi par le supérieur hiérarchique

Pour la bonne mise en œuvre de ce dispositif d'ampleur, **les supérieurs hiérarchiques des agents – directeurs d'EPLEFPA, DRAAF/DAAF – veilleront à l'assiduité des agents aux formations**. Les dates sont communiquées avant le début de l'année scolaire (cf. Annexe), ce qui permet de planifier les instances et les réunions internes en dehors des temps prévus pour le parcours de formation.

Les absences à un module de formation font l'objet d'une information par l'IA Eduter aux supérieurs hiérarchiques et à la sous-direction des établissements, dotations et compétences (SDEDC) de la DGER.
Un bilan sur la complétude de la formation sera réalisé en fin de parcours par l'IA Eduter et transmis à la SDEDC, à l'IEA et aux autorités académiques des régions concernées.

Il est impératif que les entretiens d'évaluation professionnelle des agents intègrent un bilan du dispositif de formation suivi.

1.4. Modalités de prise en charge financière

L'ensemble des **frais de déplacement et d'hébergement des agents est pris en charge intégralement** dans le cadre de l'enveloppe du Programme de Formation Continue (PFC) pour les cadres, spécifique au dispositif géré par l'opérateur, selon les modalités habituelles, et conformément aux décrets en vigueur concernant les taux de remboursement.

1.5. Organisation du dispositif

Durant les deux premières années suivant l'affectation sur le poste, l'agent participera aux trois modules suivants :

- Stages de formation continue ;
- Mentorat assuré par un pair expérimenté ;
- Appui à la prise de fonction (APF) réalisé par l'IEA ;

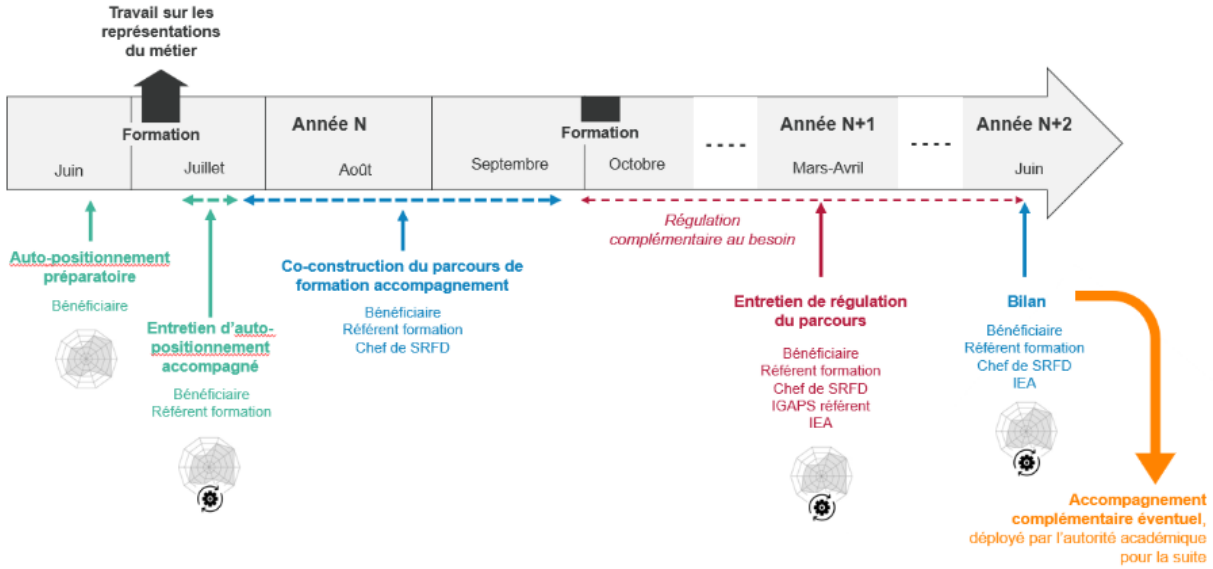
2. Modalités de formation continue des cadres des EPLEFPA

2.1 L'Auto-positionnement accompagné et dynamique pour les directeurs des EPLEFPA en 1ère année de formation (à compter de septembre 2026 sur le nouveau dispositif)

Une démarche d'**auto-positionnement accompagné et dynamique** est mise en place pour faciliter :

- L'engagement dans la formation et dans la prise de poste,
- Une réflexion sur la répartition des responsabilités et délégations dans la configuration singulière de son équipe de direction,
- L'inscription dans une communauté de pairs en formation dans une logique d'entraide,
- Une adaptation du parcours : co-construction du parcours avec le bénéficiaire et régulation en cours de formation.

Une démarche en cinq phases



a) **Auto-positionnement préparatoire** :

Un auto-positionnement préparatoire est proposé au bénéficiaire de la formation en amont du premier regroupement via un formulaire en ligne.

b) **Entretien d'auto-positionnement accompagné** :

Le résultat de l'auto-positionnement préparatoire est le support d'un entretien réalisé à la suite du premier regroupement avec un référent formation afin d'aider le bénéficiaire à clarifier et compléter son positionnement. Cette phase fait l'objet d'un compte-rendu d'entretien validé par le bénéficiaire et d'une première proposition de parcours soumise à discussion.

c) **Co-construction du parcours de formation accompagnement** :

La co-construction du parcours s'appuie sur les éléments issus de la première proposition. Elle est formalisée lors d'un rendez-vous réunissant :

- Le bénéficiaire ;
- Un référent formation ;
- L'autorité académique, en raison de sa connaissance du contexte de l'établissement dans lequel exerce le directeur et de son rôle dans l'accompagnement de ce dernier tout au long du parcours.

La date de co-construction du parcours peut être ajustée en fonction du profil du bénéficiaire et du moment de son arrivée sur son poste. Cette étape est réalisée dans la continuité de l'entretien

d'auto-positionnement et au plus tard avant le deuxième regroupement de la formation. La définition du parcours de formation-accompagnement donne lieu à une validation et à un engagement réciproque de chaque acteur.

d) **Entretien de régulation du parcours de formation accompagnement**

Le bénéficiaire est invité à actualiser son auto-positionnement régulièrement et notamment en préparation d'un entretien de régulation. Cet échange vise à apprécier les besoins d'accompagnement et, le cas échéant, à ajuster le parcours de formation.

Participent à cet échange :

- Le bénéficiaire ;
- Un référent formation de l'IA Eduter ;
- L'autorité académique de la région de l'agent ;
- L'IGAPS référent de l'établissement ;
- L'assesseur du doyen de l'IEA, en charge de "direction et action éducative".

Il est réalisé en aval de la présentation par le directeur de l'EPLEFPA de son diagnostic de l'établissement dans le cadre de la prise de fonction et donne lieu à un compte-rendu.

e) **Bilan**

A l'issue des deux années de formation accompagnement, une dernière actualisation de l'auto-positionnement permet d'envisager un accompagnement complémentaire éventuel déployé par l'autorité académique lors d'un entretien bilan. Sont alors réunis le bénéficiaire, un référent formation, l'assesseur du doyen de l'IEA en charge de "direction et action éducative" et l'autorité académique.

2.2. Les stages de formation

Ce dispositif de formation continue relève du type T1 : adaptation directe au poste à l'initiative de l'administration. Il concerne les directeurs d'EPLEFPA, les DFIS, les DEA/DAT, les DCFPCA et les SG.

Les actions seront codifiées au fur et à mesure par l'IA Eduter dans RenoiRH-Formation pour qu'un suivi statistique soit réalisé.

Les sujets traités dans cette formation sont par nature complexes ; il revient donc à l'opérateur de s'assurer d'une variété des intervenants et des approches pédagogiques : interventions réalisées par les institutionnels (DGER, SRH, IA Eduter notamment), témoignages ou retours d'expériences réalisés par des pairs, participation active des inspecteurs de l'enseignement agricole et aussi ouverture à des intervenants hors de l'enseignement agricole technique (DDT, DRAAF-DAAF…) et d'autres ministères, ainsi que des experts et des chercheurs sur les sujets abordés.

La formation est organisée avec des temps de formation communs à tous les métiers et des temps de formation spécifiques aux techniques de chaque métier, plutôt positionnés sur la deuxième année. Par ailleurs les modalités pédagogiques sont hybrides : des regroupements en présentiel à l'Institut Agro à Dijon ou dans un EPL, ainsi que des temps en distanciel : webinaires, classes virtuelles, tables rondes.

Au-delà des modules de formation organisés par l'IA Eduter, les stagiaires devront suivre les formations suivantes, disponibles sur la plateforme Mentor :

- Comprendre et prévenir les discriminations (1h30) ou Diversité et lutte contre les discriminations (1h50) ;
- Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (1h) ;
- Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir, prévenir (1h) ;

- Recruter sans discriminer (2h) ;
- Les fondamentaux de la laïcité (2h).

Les attestations de suivi devront être transmises à l'IA Eduter par le stagiaire et font partie intégrante du parcours.

2.3. Calendrier annuel des regroupements

Ces regroupements concernent les directeurs d'EPLEFPA, les DFIS, les DEA/DAT, les DCFPCA et les SG. Pour chaque module dispensé en distanciel ou présentiel, une convocation est adressée aux agents sous couvert de leur supérieur hiérarchique.

Les documents en annexe détaillent les dates des regroupements. Des ajustements sont toutefois possibles en cours d'année et seront communiqués aux agents en amont par l'IA Eduter.

2.4. Les modules de formation peuvent être ouverts à des agents ayant un emploi d'encadrement en EPLEFPA déjà en poste

Les modules de formation s'adressent à des agents débutant dans les fonctions. Toutefois, il peut être intéressant pour certains cadres en position depuis plusieurs années, de suivre un ou plusieurs de ces modules de formation.

La demande de participation sera formulée par les intéressés, après validation de leur supérieur hiérarchique, à l'IA Eduter par courrier électronique aux adresses mentionnées en supra.

L'IA Eduter examinera au cas par cas les demandes de participation et donnera sa validation pour l'intégration dans le stage, en sollicitant la DGER en tant que de besoin et en l'informant dans tous les cas. La saisie sera effectuée dans le logiciel RenoiRH-Formation, comme pour tout autre stage de formation continue.

3. <u>Le mentorat d'un pair expérimenté :</u>

3-1 : Pour les directeurs des EPLEFPA en 1ère année de formation (à compter de septembre 2026 sur le nouveau dispositif) :

Un dispositif de mentorat est proposé à chacun des nouveaux directeurs entrant en fonction. Il s'agit d'un accompagnement par un pair expérimenté en poste – le mentor. Il offre au nouveau directeur – le mentoré – un espace privilégié d'échange et de réflexion et permet à ce dernier de bénéficier d'un regard extérieur sur les situations rencontrées. Complémentaire du dispositif d'accompagnement et de formation, le mentorat favorise l'intégration dans la communauté professionnelle et contribue à sécuriser la prise de fonction.

Plus précisément, la relation de mentorat vise à :

- Accompagner la construction de l'identité professionnelle du mentoré (posture et culture professionnelles),
- Faciliter son intégration dans son environnement professionnel,
- Apporter un soutien face aux potentiel isolement inhérent à la fonction,
- Encourager le mentoré à réfléchir à sa pratique professionnelle,
- Développer l'autonomie dans sa nouvelle fonction.

Le mentor s'appuie pour cela sur son expérience et ses connaissances de la fonction.

a) **Engagement**

La relation de mentorat est une relation interpersonnelle basée sur la confiance et le respect mutuel, l'écoute, le non-jugement et la confidentialité. Elle repose également sur un engagement volontaire et réciproque.
Le mentoré peut solliciter le mentor pour toute situation qu'il souhaite ou a besoin de partager avec lui. Le mentor n'est pas tenu d'apporter des solutions, bien qu'il puisse faire état de sa propre expérience. Dans tous les cas il ne se substitue jamais au mentoré dans l'exercice de ses missions.

Par ailleurs, le mentorat ne remplace pas les autres modalités d'accompagnement proposées dans le cadre du dispositif et/ou proposé par l'institution. Dans le cas de situations critiques repérées par le mentor, ce dernier pourra orienter le mentoré vers d'autres ressources (autorité académique, IEA, PAMS, …).

b) **Modalités**

Le mentorat est envisagé pour la première année de prise de fonction du mentoré. Le mentor est désigné et proposé au mentoré en début d'année scolaire par le référent formation, sur la base de plusieurs critères, tels que :

- Des établissements aux caractéristiques proches, notamment concernant les filières de formation,
- Une proximité des enjeux rencontrés par le mentor et le mentoré (FPCA ou exploitation par exemple),
- Des besoins spécifiques exprimés par le mentoré.

Le mentor bénéficie d'un temps d'information pour appréhender les contours de sa mission.

En complément des temps d'échanges, deux rencontres sur site sont à mettre à place :

- La première dans l'EPLEFPA du mentoré, à réaliser autant que possible au cours du premier trimestre,
- La seconde, éventuellement, dans l'EPLEFPA du mentor, et idéalement avant la fin de la première année scolaire.

Les frais de déplacement de ces rencontres et la rétribution du mentor sont pris en charge par l'Institut Agro Eduter. L'ensemble des modalités du mentorat est précisé dans une convention tripartite. Un suivi de la relation mentorale est réalisé par le référent formation.

3-2 Pour les DFIS, les DEA/DAT, les DCFPCA, les SG

Si les stages de formation dispensés par l'IA Eduter s'adaptent aux besoins des organisations et prennent en compte dans la mesure du possible les particularités du métier, ils ne peuvent répondre de manière fine aux questionnements de chaque stagiaire.

Dans le cadre de l'appui que souhaite apporter la DGER aux membres nouvellement nommés des équipes de direction en EPLEFPA, un mentorat est donc mis en place. Ce dernier est réalisé par des pairs en poste qui ont suivi une formation au préalable.

La notion de mentorat ne doit pas être comprise comme une relation d'évalué à évaluateur, mais comme une relation de stagiaire à référent qui accompagne la professionnalisation d'un collègue au sein de son contexte de travail. Il consiste en un accompagnement d'une année au plus à la prise de poste, fondé sur une relation de confiance et dénué de toute notion d'évaluation.
Le mentoré est un DFIS, un DEA/DAT, un DCFPCA, UN SG n'ayant jamais exercé cette fonction, nommé au 1er septembre. Le mentor est un pair expérimenté et volontaire.

Pour le mentoré, il s'agit de disposer des repères professionnels essentiels à l'exercice de ses missions et de bénéficier d'une écoute et d'un appui technique au cours de sa première année de nomination.

Pour le mentor, il s'agit de :

- Guider le nouveau directeur ou le nouveau SG dans sa prise de fonction afin de lui permettre de mieux appréhender, son champ professionnel et d'identifier les contraintes d'organisation et de réalisation auxquelles il va devoir faire face ;
- L'accompagner dans la prise en main de l'exercice de son travail, notamment pour en repérer les moments charnières et la manière de mieux les aborder ;
- L'écouter, le conseiller, échanger et construire avec lui, le suivre dans sa progression sur l'année de prise de fonction.

Le mentor ne se substitue jamais au mentoré dans l'exercice de ses missions.

Les thèmes à aborder seront notamment : le pilotage interne, la connaissance des dispositifs existants et des instances, les relations avec les professionnels du monde éducatif et agricole.

Une attention toute particulière sera portée au management et à la gestion des ressources humaines : organisation du service, circulation de l'information, accompagnement des agents, par exemple.

Deux rencontres en présentiel d'une journée chacune sont à mettre en place : l'une dans l'EPLEFPA du mentoré, l'autre dans l'EPLFPA du mentor. La première rencontre est consacrée en partie à la formation et au positionnement. En fin d'année, le mentoré et le mentor établiront un bilan commun de l'activité de mentorat, constitué d'un rapport de deux pages, portant un regard sur l'apport de ce dispositif.

Il est impératif que les rencontres entre mentoré et mentor aient lieu dans la première année de la prise de poste des mentorés.

Les frais de déplacement de ces rencontres et la rétribution des mentors sont pris en charge par l'IA Eduter.

4. Appui à la prise de fonction (APF) par l'inspection de l'enseignement agricole

Les objectifs de l'appui à la prise de fonction sont les suivants :

- Assurer une écoute attentive et prendre en compte le risque de vulnérabilité dans la prise de fonction (éléments de risques potentiels, prise de distance, méthodologie) ;
- Aider à la prise en compte du travail en équipe dans une organisation socioprofessionnelle complexe : place et rôle de chacun, complémentarité au sein du CODIR ;
- Aider à la priorisation des actions par l'identification des besoins et des priorités du centre et/ou de l'établissement ;
- Faire des recommandations à l'agent et formuler un avis sur la prise de fonction de l'agent ;
- Informer l'échelon hiérarchique supérieur des besoins en formation de l'agent, des recommandations effectuées et de l'avis formulé

L'inspecteur chargé de réaliser la mission prend contact avec l'agent pour lequel il assure cet appui à la prise de fonction.

4.1. L'APF1 pour les directeurs des EPLEFPA en 1ère année de formation (à compter de septembre 2026 sur le nouveau dispositif) :

Phase 1 : découverte du contexte et formulation des premiers constats

Un premier déplacement a lieu dans les 4 mois qui suivent la prise de fonction. En amont du déplacement, des échanges sont nécessaires à la fois pour répondre aux premières questions de l'agent et pour organiser le planning de présence dans l'établissement.

En amont de la mission, des documents seront demandés par les inspecteurs pour une réception 15 jours avant le déplacement.

La mission permet de :

- Faire une visite commentée de l'établissement et des différentes composantes par le directeur d'EPLEFPA ;
- Prendre le temps d'échanger sur l'établissement, son contexte et les actions engagées ou envisagées ainsi que sur les préoccupations qui sont les siennes.
- Présenter la démarche et les attendus en vue de la présentation du diagnostic.
- Faire un point sur les besoins de formation de l'agent.

Les inspecteurs rédigent à l'issue un rapport d'inspection, transmis au directeur de l'EPLEFPA et au DRAAF/DAAF. Ce rapport est versé au dossier administratif du directeur qui a bénéficié de l'appui.

Phase 2 : le diagnostic

Dans les six mois qui suivent sa prise de fonction (Cf la NS DGER/SDEDEC/ N2013-2024 du 13 février 2013), le directeur d'EPLEFPA est chargé d'organiser un moment de présentation de son diagnostic (contacts, dates, lieux) à destination du DRAAF. La forme privilégiée sera définie par le directeur en concertation avec l'autorité académique et les inspecteurs. Il est à noter que la visioconférence favorise la présence conjointe du DRAAF, du chef de SRFD, de l'IGAPS et des inspecteurs ayant conduit la mission d'appui.

Le directeur concerné transmet le diagnostic au DRAAF et aux inspecteurs 15 jours, au plus tard, avant la date de la présentation.

Le but de ce diagnostic est la présentation, par le directeur, de sa représentation de l'établissement dans son environnement et surtout des axes stratégiques sur lesquels il compte fonder ses priorités d'action. Il convient de rappeler que ces axes stratégiques dégagés lors de cette démarche, doivent être l'expression du seul directeur de l'EPLEFPA. L'objet de la démarche n'est pas, à ce stade, d'élaborer ou d'infléchir un projet d'établissement mais de définir les orientations que le directeur envisage après son diagnostic. Une des finalités de ce travail est de proposer les axes principaux qui pourront être repris par le DRAAF dans la lettre de mission du directeur de l'EPLEFPA. Le diagnostic pourra être utilisé lors de l'entretien professionnel, d'où l'importance de la présenter en amont.

Cette présentation pourra prendre des formes diverses à l'initiative du directeur mais devra impérativement respecter quelques consignes qui auront été précisées lors de la première visite :

- La présentation se déroule en la présence exclusive du DRAAF, du chef de SRFD, de l'IGAPS et de l'inspection (aucun collaborateur du directeur n'y assiste) ;
- Indépendamment du document écrit sur le diagnostic, le directeur remet en début de séance une note synthétique retraçant les grandes lignes de sa présentation ;
- Le diagnostic reste confidentiel entre le DRAAF, le chef de SRFD, l'IGAPS, le directeur ainsi que les inspecteurs qui ont participé à l'appui à la prise de fonction. Seul le directeur peut, le cas échéant, partager ce diagnostic avec ses collaborateurs.

4.2. L'APF2 pour les DFIS, les DEA/DAT, les DCFPCA, les SG

Le déplacement se déroule en général dans les premiers mois qui suivent la prise de fonction.

En amont de la mission, des documents seront demandés par les inspecteurs pour une réception 15 jours avant le déplacement.

Le rapport de l'inspection sera communiqué au directeur de l'EPLEFPA et au DRAAF.

Phase 1 : le premier contact

Il est souhaitable qu'un premier échange téléphonique ait lieu avant les congés d'automne pour fixer les dates des déplacements et aussi pour un moment d'échange sur le contexte de la prise de fonction.

Phase 2 : la visite

Les agents concernés transmettent à l'inspecteur : un CV et une présentation synthétique de leur centre ou de leur service (maxi 4 pages), un rapport d'étonnement et des caractéristiques principales des autres centres de l'EPLEFPA. D'autres documents pourront être demandés le cas échéant.

Dès l'arrivée dans l'établissement, des réunions (2 journées) se déroulent selon le planning préalablement élaboré avec l'agent. Une visite de l'établissement en compagnie de l'agent concerné et un certain nombre d'entretiens individuels ou collectifs pourront se dérouler.

Avant la fin de la mission, un entretien avec l'agent et le directeur de l'EPLEFPA est réalisé. Cet entretien a pour objet d'échanger sur la base du rapport d'étonnement transmis par l'agent et sur les constats réalisés sur le plan général. Enfin, lors d'un dernier entretien individuel, l'agent sera sollicité sur ses besoins de formation et sur ses aspirations particulières.

Un rapport formulant un avis sur la prise de fonction et formulant des recommandations et le cas échéant des recommandations de formation sera rédigé et transmis à l'agent ainsi qu'au directeur de l'EPLEFPA et à l'autorité académique.

5. Modalités d'évaluation de l'ensemble du dispositif

5.1. Evaluation par les agents

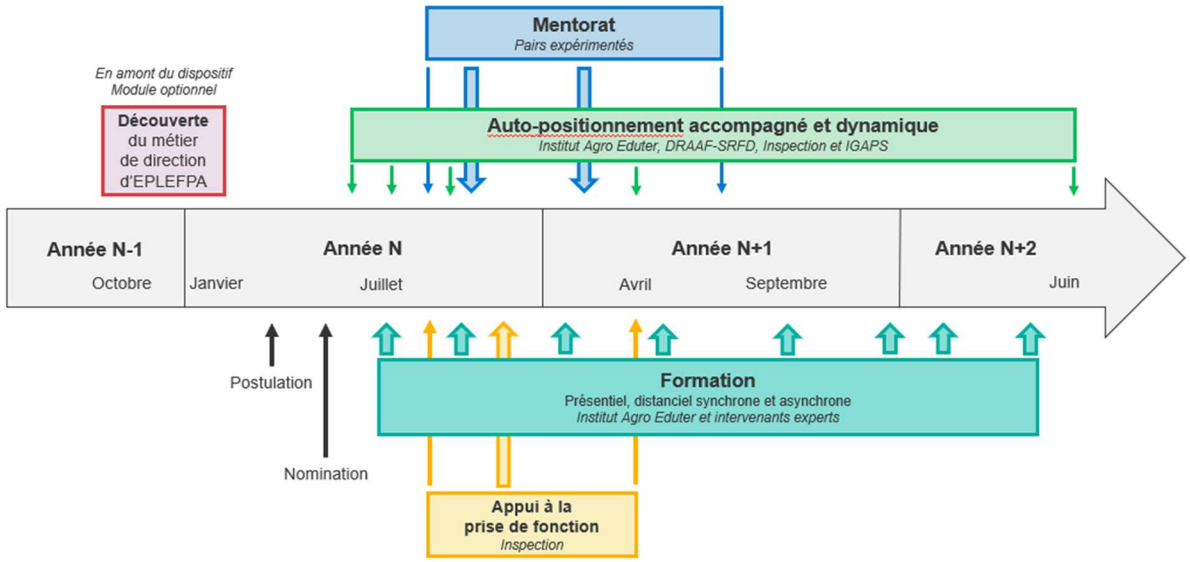
Les modules du dispositif seront évalués de manière croisée, sur le fond et la forme, en fin du parcours. Chaque module du dispositif donne lieu à une évaluation individuelle des agents sous forme de questionnaire à la suite des sessions de formation ou de rapports dans le cadre du mentorat et de l'APF.
L'IA Eduter est chargé de la mise en œuvre de cette évaluation.

5.2. Rapport d'activité annuel de l'IA Eduter

L'IA Eduter rédigera un rapport annuel qu'il présentera notamment à la DGER, dont l'IEA, au CGAAER, au RAPS, aux autorités académiques, au SRH, et à des experts métiers parmi les cadres des EPLEFPA.
Sur la base de cette présentation par l'opérateur, ainsi que des diverses évaluations réalisées, la présente note de service sera adaptée.

Le directeur général adjoint
de l'enseignement et de la recherche
Luc MAURER

ANNEXE 1-a : Frise chronologique <u>pour les directeurs des EPLEFPA en 1ère année de formation</u> (à compter de juillet 2026 sur le nouveau dispositif)



Annexe 1-b : Calendrier et unités de formation pour les directeurs des EPLEFPA en 1ère année de formation

(à compter de juillet 2026 sur le nouveau dispositif)

Les sessions présentielles

Les sessions en présentiel sont au nombre de 8 et se déroulent principalement à Dijon dans les locaux de l'Institut Agro. Pour la première année les dates prévisionnelles sont (horaires à préciser) :

- du 6 (13h30) au 9 juillet 2026 (12h)
- du 28 sept au 2 octobre 2026
- du 12 au 15 janvier 2027
- du 25 au 28 mai 2027

Les unités de formation

La formation est organisée en 8 unités de formation (UF), elles-mêmes composées de plusieurs modules de formation.

UF1 : Installer et s'installer dans la fonction de direction

La complexité des fonctions dévolues au directeur d'EPLEFPA tend à s'accroître ces dernières années compte-tenu d'un contexte de travail changeant tant aux niveaux réglementaire, structurel, financier, humain, qu'organisationnel. Elle exige une prise de conscience des réalités du métier. Saisir finement l'environnement de l'EPLEFPA est indispensable avant de prendre son premier poste du directeur : quels sont les acteurs de cet environnement et leurs périmètres d'action ?

L'installation dans la fonction nécessite également de travailler à un changement de posture. Ce changement doit être pensé et anticipé car il sera à l'œuvre dès les premiers jours dans l'établissement. La prise de poste dans sa globalité doit être pensée pour arriver le plus sereinement possible dans l'établissement. Toujours dans une intention d'anticipation, il s'agit de donner à voir dans cette unité de formation les premières échéances et d'outiller les participants afin qu'ils puissent inscrire leur action "au bon endroit" dès leur prise de poste.

L'unité de formation vise par ailleurs pour chaque participant à se positionner dans le dispositif de formation-accompagnement et à construire avec son autorité académique un parcours d'accompagnement plus large.

Modules	M1.1 **: Prendre la mesure de l'activité de directeur** M1.2 : **Penser sa prise de poste** M1.3 : **Découvrir et se positionner dans le dispositif de formation-accompagnement**

UF2 : Piloter une équipe de direction et en équipe de direction

La structure de l'EPLEFPA et la pluralité de ses missions nécessitent de penser et d'agir en équipe de direction et pour le directeur, de penser et d'agir avec son équipe de direction. Il s'agit dans cette unité de formation d'envisager l'équipe de direction comme agent collectif du pilotage. Pour constituer ce collectif de pilotage, le directeur réalise un diagnostic des compétences présentes au sein de son équipe, imagine comment « faire avec » et comment favoriser le développement des compétences individuelles et collectives. Il s'agit de penser le périmètre de cette équipe, la répartition des responsabilités et activités dans la singularité de l'établissement, au regard de sa taille, de sa configuration (mono ou multisite), etc. Le directeur est l'animateur-fédérateur et le garant de l'organisation du travail de l'équipe de direction et de la coopération entre ses membres. Le moment de la réunion de l'équipe de direction est un temps important de l'activité managériale du directeur qui sera particulièrement travaillé. Cette unité de formation aborde également les difficultés liées aux dynamiques

relationnelles, aux écarts d'engagement ou de compétences au sein de l'équipe, ainsi qu'à la préservation d'un fonctionnement collectif durable. Elle invite enfin le directeur à réfléchir à son propre positionnement professionnel au sein de l'équipe.

Modules	M2.1 : **Animer l'équipe de direction** M2.2 : **Diriger en équipe de direction**

UF3 : Piloter la stratégie financière de l'EPLEFPA

Un EPLEFPA est une personne morale de droit public, distincte de l'autorité qui l'a créé, et doté de la capacité juridique et de l'autonomie financière. Le directeur de l'EPLEFPA, en qualité d'organe exécutif de l'établissement, est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement. Par ses ambitions, ses actes, ses décisions, ses projets, en résumé par sa stratégie, le directeur engage l'établissement sur le court, moyen et long terme. La traduction de cette stratégie nécessite la gestion et la mobilisation des finances de l'EPLEFPA via le processus budgétaire notamment. En lien avec l'ensemble des acteurs de la chaîne financière et comptable, il doit donc être en mesure de piloter la stratégie financière de l'EPLEFPA. L'unité de formation permet de se (re)familiariser avec les fondamentaux, car quel que soit le parcours de chacun, le directeur d'EPLEFPA occupe une place décisive. Elle permet par ailleurs de prendre en charge les activités importantes de la gestion budgétaire et comptable, et d'appréhender les enjeux et manières de poser une stratégie financière. Des situations concrètes d'organisation de la préparation du budget et d'élaboration d'un plan d'action de retour à l'équilibre financier permettent d'explorer les raisonnements et grands savoirs à engager pour cette unité de formation.

Modules	M3.1 : **Piloter le budget** M3.2 : **Débuter une stratégie financière**

UF4 : Manager une organisation sociale

Cette unité de formation propose d'envisager l'EPLEFPA comme une organisation sociale complexe, traversée par des enjeux relationnels, de territoires de compétences, institutionnels. etc. Elle accompagne dans ce contexte les directeurs dans le développement d'un leadership capable de soutenir l'action collective, de prévenir et réguler les tensions et de préserver un climat de travail favorable au fonctionnement de l'établissement. La formation s'appuie sur des situations professionnelles de gestions de conflit et de conduite de réunion avec les représentants du personnel et organisations syndicales et également de l'équipe de direction. Elle aborde la question des jeux d'acteurs, des dynamiques des groupes, de pouvoir, ainsi que la conduite du changement, en articulation avec les réalités du dialogue social. Elle invite enfin les participants à réfléchir à leur posture, à leur exemplarité et aux conditions permettant de maintenir l'engagement des équipes dans la durée.

Modules	M4.1 : **Appréhender l'EPLEFPA en tant qu'organisation sociale complexe** M4.2 : **Asseoir et faire vivre son leadership** M4.3 : **Gérer des conflits**

Formations Mentor associées :
M4.1 : "Recruter sans discriminer" et "Vers l'égalité entre les hommes et les femmes"
M4.3 : "Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir, prévenir", "Diversité et lutte contre les discriminations »

UF5 : Piloter et organiser le fonctionnement de l'EPL

La vie de l'EPLEFPA est rythmée à la fois par le calendrier administratif (conseils d'administration et instances de concertation de l'établissement et des centres) et le calendrier scolaire (rentrée des personnels et des apprenants, examens et évaluations, conseils de classe, etc.). A ce titre, le directeur d'EPLEFPA organise le fonctionnement de l'établissement par son activité directe et également en pilotant l'activité des membres de l'équipe de direction et autres collaborateurs.

Dans le fonctionnement de l'établissement, il s'agit pour le directeur d'EPLEFPA d'avoir une attention particulière à la qualité de l'enseignement et de la formation. Il assure ainsi un pilotage garantissant des conditions favorables aux apprentissages, à l'éducation et à la prise en compte de politiques publiques (inclusion, climat scolaire, etc.). L'unité de formation propose de travailler particulièrement les objets d'attention qui favorisent ce pilotage.

Modules	M5.1 : **Organiser le fonctionnement et les ressources** M5.2 : **Garantir les conditions d'apprentissage**

Formation mentor associée :
M5.2 : « Les fondamentaux de la laïcité »

UF6 : Inscrire l'établissement dans le temps long et un périmètre large

Une part de l'activité du directeur d'EPLEFPA et de l'équipe de direction porte sur le quotidien et dans un cadencement d'activités calqué sur l'année scolaire et civile. On attend du directeur qu'il soit en mesure de trouver des "réponses immédiates", ne serait-ce que pour prendre le temps de construire des solutions à plus long terme. Pour autant, le temps long est omniprésent dans l'EPLEFPA. Sur de nombreux sujets, le directeur doit prendre en charge des projets initiés par d'autres et/ou dont il ne verra pas l'aboutissement. Il peut s'agir de mettre en œuvre, à l'échelle de l'établissement et du territoire, les politiques publiques de l'autorité de tutelle, qui mobilisent acteurs, projets et actions pérennes et constamment réexaminées : inclusion, transitions climatique et environnementale (EPA 3 par exemple), renouvellement des générations, ...
Le temps long prévaut aussi pour l'inscription de l'EPLEFPA sur son territoire : l'attractivité, la reconnaissance des acteurs du territoire, l'adéquation aux besoins, se construisent dans la durée et en multi-partenariat.
Le temps long est enfin nécessaire pour projeter l'EPLEFPA. La réussite de cette projection passe par la compréhension et l'appréhension des grandes mutations. Le périmètre d'analyse est large : les mutations écologiques, économiques, démographiques, territoriales, sociologiques, techniques ont des incidences potentielles sur les territoires et sur l'EPLEFPA en particulier. Apprendre à les percevoir pour envisager des réponses collectives permet de pérenniser l'établissement et de le rendre proactif sur son territoire.

Modules	M6.1 : **Penser demain pour l'EPLEFPA** M6.2 : **Installer des politiques publiques à l'échelle de l'établissement** M6.3 : **Inscrire l'EPLEFPA comme acteur du territoire**

UF7 : Se préparer à ne pas être prêt

Les EPLEFPA ont la particularité de travailler avec du vivant (des organisations sociales) afin de promouvoir le vivant (finalité de l'Enseignement Agricole et enjeu fort du ministère en charge de l'agriculture). Comme pour toute entité sociale, par nature complexe et systémique, il n'est pas possible de prévoir tout ce qui va advenir, ni de tout organiser pour que l'imprévu n'arrive pas. Toutefois, par son activité, l'équipe de direction peut et doit réduire le risque et garantir les conditions de sécurité adéquates via notamment le plan particulier de mise en sécurité. Plus on se prépare à l'imprévu, plus on est prêt à le gérer lorsqu'il arrive.
Et pour le directeur d'EPLEFPA, particulièrement concerné, "se préparer à ne pas être prêt" revêt un caractère impérieux qui suppose des dispositions pratiques et psychologiques, qui sont travaillées dans cette unité de formation, notamment en s'appuyant sur des situations professionnelles de prise en charge de situations inédites, d'urgence et/ou de crise.

Modules	M7.1 : **Garantir la sécurité au sein de l'EPLEFPA** M7.2 : **Prévenir et gérer les risques** M7.3 **: Leadership et incertitude**

UF8 : Construire et habiter la fonction de direction

Cette unité de formation est principalement tournée vers la personne et vise à accompagner la construction de sa posture professionnelle ainsi que l'appropriation progressive et pleine de la fonction de direction. Elle aborde également les enjeux liés à l'organisation personnelle, à la priorisation des tâches et à la délégation, afin de préserver sa capacité d'action dans la durée. Ce travail s'appuie sur une clarification des responsabilités et des attributions de chacun au sein de l'équipe de direction et de l'institution, ainsi que sur la capacité à distinguer l'identité personnelle de l'identité professionnelle. L'inscription dans une communauté de pairs, à travers des démarches d'échanges, d'analyse de pratiques ou des groupes de codéveloppement, démarches qui seront expérimentés dans le dispositif de formation accompagnement, viennent soutenir cette dynamique de construction. Habiter pleinement la fonction de direction signifie également avoir pu construire *in fine* un tableau de bord mental des objets du pilotage pour aborder les situations de travail auxquelles il est confronté dans une approche systémique.

Modules	M8.1 : **Se préserver pour durer** M8.2 : **Construire sa posture et son identité professionnelle**

Annexe 1-c : Pour les directeurs d'EPLEFPA entrant dans le nouveau dispositif

Semaine d'accueil de juillet 2026 - Déroulé

Jour	Durée	Activités – Contenus
Lundi 6/7 après-midi	13h30 - 14h00	**Accueil**
	14h00 - 16h00	**Se présenter** **Partager ses préoccupations et ses défis** **Présenter le déroulé de la semaine**
	15 min	*Pause*
	16h15 - 18h15	**Mot d'accueil DGER, IEA et DRAAF-SRFD**
Mardi 7/7 matin	8h30 - 10h00	**Travail sur les représentations du métier**
	30 min	*Pause*
	10h30 - 12h00	**Première appropriation du référentiel** **Travail sur les objets d'attention**
12h00-13h30		*Pause déjeuner*
Mardi 7/7 après-midi	13h30 - 15h30	**Préparer sa prise de poste**
	30 min	*Pause*
	16h00 - 17h30	**Environnement externe de l'établissement et du directeur**
17h30 - 18h00		Temps de rdv juridico-administratif (RH) si besoin
Mercredi 8/7 matin	8h30 - 12h00 *(dont 30' de pause)*	**Conduite de réunion de l'équipe de direction**
12h00-13h30		*Pause déjeuner*
Mercredi 8/7 après-midi	13h30 - 15h30	**Organisation du cadre de la journée de rentrée des personnels**
	30 min	*Pause*
	16h00 - 18h00	**Les fondamentaux du budget et de la comptabilité**
Jeudi 9/7 matin	8h30 - 10h00	**Définition de la feuille de route de l'établissement**
	15 min	*Pause*
	10h15 - 11h15	**Les acquis de la semaine** **Ce avec quoi je repars pour ma prise de poste**
	11h15 - 12h00	**Evaluation du premier regroupement** **Présentation du dispositif global**

Plan de formation D1 - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2025/2027**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*Intervenant*
S 41	UE2 Gestion des ACB en FPCA mardi 6 octobre de 14h à 17h30 UE1 Politiques publiques : séminaire national des Directeurs d'EPLEFPA mercredi 7 octobre 9h30-17h	D1	Paris/DGER	DGER
S 50	UE2 Compte financier et opération de fin de gestion Présentation de l'outil d'auto-diagnostic de la qualité comptable du lundi 7 décembre 14h au jeudi 10 décembre 12h	D1-SG	IAD	IEA
S 3	UE6 Coopération internationale Actualités, règlementation, projets phare portés par la DGER, nouveaux acteurs Opportunités de la programmation Erasmus+ mardi 19 janvier de 14h à 16h	D1	Distanciel	IEA Agence Erasmus
S 4	UE3 De l'évaluation au projet d'établissement jeudi 28 janvier de 14h à 16h30 et vendredi 29 janvier de 8h30 à 11h	D1-2-3-4-SG	Distanciel	IEA
S 10	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 8 mars 14h au mercredi 10 mars 12h (en groupe : 1er tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 11	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 15 mars 14h au mercredi 17 mars 12h (en groupe : 2ème tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 12	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 22 mars 14h au mercredi 24 mars 12h (en groupe : 3ème tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 19	UE2 Les fondamentaux de la commande publique en EPLEFPA du lundi 10 mai 14h au mardi 11 mai 12h UE3 Posture et rapport d'autorité - de l'accompagnement au contrôle du mardi 11 mai 14h au mercredi 12 mai 12h UE5 Gestion de crise du mercredi 12 mai 14h au vendredi 14 mai 12h	D1-SG D1	EPLEFPA	IEA IEA ISST

Présentiel

Plan de formation DFis - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2026/2028**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*intervenant*
S 23	UE4 Organisation du fonctionnement pédagogique	D2	Auto-	Classeur
	3 Exercer son métier au quotidien (1h) - 3.1 S'approprier les référentiels (1h)		formation	TUTAC
à	3.2 Evaluer et certifier (1h) - 3.3 Mettre en œuvre son enseignement (1h)			
	UE4 Pilotage pédagogique			CHLOROFIL
	lecture de la Note MAYAJUR' (1h30)			
S 26	prise de connaissance des référentiels des formations de l'EPL d'accueil (2h30)			
S 27	UE4 Pilotage pédagogique	D2	Distanciel	
	Le film annuel du métier de D2			IEA
	mardi 30 juin de 9h à 12h30			
	Les moyens alloués pour la pédagogie			BPMO/DGER
	mercredi 1er juillet de 9h à 12h30			
	Les référentiels diplômes et les leviers pédagogiques			BDET/DGER
	jeudi 2 juillet de 9h à 12h30			
S 28	UE1/UE2 Politiques publiques et connaissance des acteurs	D2-3-4	IAD	DGER/IEA
	lundi 6 juillet 14h-17h30 : politique de la DGER et parcours de formation			
	UE4 Organisation du fonctionnement pédagogique / Edt-Pronote	D2		
	Edt - Pronote	travaux		Pair
	Les saisies dans Guépard services	de		EDC/DGER
	Organisation prérentrée-rentrée scolaire et instances	groupes		IEA
	du mardi 7 juillet 8h30 au vendredi 10 juillet 12h			
S 38	UE5 Webinaire SST apprenants	D2-3	Distanciel	DGER
	jeudi 17 septembre de 14h à 15h30			
	UE4 Pilotage de l'inclusion scolaire des apprenants à besoins éducatifs particuliers			
	en établissement			
	vendredi 18 septembre de 8h30 à 10h30			
S 39	UE3 Management opérationnel / UE4 Pilotage pédagogique	D2	IAD	
	Animation d'équipes et de collectifs de travail - Communication interpersonnelle	travaux		EC
	Posture managériale du D2 - animation du lycée et position transversale EPL	de		IEA
	Organisation des examens et inscriptions	groupes		MIREX
	Communication : dialogue avec les enseignants, apprenants et les familles			IEA
	Appui à la préparation du TRM			DGER
	du lundi 21 septembre 14h au vendredi 25 septembre 12h			
S 41	UE2 Pilotage de l'exploitation avec BD Alexia-Galexia-Valorexia	D2-3-4	Distanciel	DGER
	mercredi 7 octobre 8h30 à 10h			Pairs
S 42	UE5 Gestion de crise	D2-3-4-SG	Distanciel	DGER
	mardi 13 octobre 8h30 à 12h			
S 48	UE4 Les outils de l'orientation	D2	Distanciel	MESR
	Parcoursup initiation : mardi 24 novembre 14h à 17h30			
S 5	UE4 Les outils de l'orientation	D2	Distanciel	BDET/DGER
	Affelnet : jeudi 4 février de 14h à 16h			
S 10	UE2 Les responsabilités dans le cadre du fonctionnement des EPLEFPA	D2-3-4-SG	EPLEFPA	Expert
	Principes et moyens du service public - déontologie du fonctionnaire et agents publics			externe
	du lundi 8 mars 14h au jeudi 11 mars 12h			
	UE3 Management opérationnel : le co-développement professionnel	D2	EPLEFPA	PAMS-SRH
	jeudi 11 mars de 13h30 à 17h00			
S 12	UE4 DGH-Grilles horaires-'Sible-Guépard	D2	Distanciel	DGER
	du mardi 23 mars 14h00 au jeudi 25 mars 12h			
S 13	UE4 Organisation prévisionnelle de la rentrée scolaire	D2	Distanciel	Pair
	mercredi 31 mars de 14h à 17h30			
	UE4 Organisation prévisionnelle des réunions de filières et de chaires			
	Jeudi 1er avril 8h30 à 12h			
S 14	UE1 Société et politiques publiques associées	D2	Auto-	Plateforme
	Laïcité (2h) ; les fondamentaux de la fonction publique (2h)		formation	MENTOR
	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (2h)			
à	Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (1h)			
	Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (1h)			
S 20	Diversité et lutte contre les discriminations (2h)			

Plan de formation D2 - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2026/2028** *(suite)*

Sem	UE et modules	Public	Lieu	intervenant
S 21	UE1 Prévenir et résoudre les situations de violence et discrimination	D2-3	EPLEFPA	Médiatrice
	Analyse de situations concrètes proposées par les stagiaires et intervenants			MAASA
	Activités collectives de réflexivité développant des compétences de traitement			Eduter
	de situations complexes et mise en œuvre d'un dispositif préventif	*en*		
	UE4 Edt-Pronote Mise en pratique	*groupes*		Pairs
	du lundi 24 mai 14h au vendredi 28 mai 12h			

Année scolaire 2026/2027- **Promotion 2025/2027**

Sem	UE et modules	Public	Lieu	intervenant
S 38	UE2 Le cadre budgétaire	D2	Distanciel	IEA
	jeudi 17 septembre 8h30 à 12h			
S 39	UE2 Les fondamentaux de la commande publique en EPLEFPA	D2-3-4	IAD	IEA
	du lundi 21 septembre 14h au mardi 22 septembre 12h			
	UE4 Pilotage éducatif et pédagogique			DGER
	Rénovation des diplômes et évolution des référentiels			IEA
	Stratégies de formation et d'évaluation - Transformation numérique			Agence
	Encadrement des apprenants dans l'action pédagogique et éducative			ERASMUS
	Coopération internationale			Eduter
	Potentiel pédagogique et enjeux de la mobilisation stratégique des EA/AT			Pairs
	du mardi 22 septembre 14h au vendredi 25 septembre 12h			
S 40	UE4 Parcoursup approfondissement	D2	Distanciel	MESR
	jeudi 1er octobre 8h30 à 12h			
S 2	UE4 Sciences de l'éducation	D2	ENSFEA	EC
	Sociologie des organisations appliquées à l'EPLEFPA			
	Compétences psychosociales & psychologie des apprentissages			
	Organisation de la communication et du temps pédagogique			
	Pilotage éducatif avec la vie scolaire			
	du mardi 12 janvier 14h au vendredi 15 janvier 12h			
S 4	UE3 De l'évaluation au projet d'établissement	D1-2-3-4-SG	Distanciel	IEA
	jeudi 28 janvier de 14h à 16h30 et			
	vendredi 29 janvier de 8h30 à 11h			
S 10	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 8 mars 14h au mercredi 10 mars 12h			
	(en groupe : 1er tiers de promotion)			
S 11	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 15 mars 14h au mercredi 17 mars 12h			
	(en groupe : 2ème tiers de promotion)			
S 12	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 22 mars 14h au mercredi 24 mars 12h			
	(en groupe : 3ème tiers de promotion)			

Présentiel

Plan de formation D CFPC- APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2026/2028**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*Intervenant*
S 28	UE1/UE2 Politiques publiques et connaissance des acteurs	D2-3-4	IAD	DGER
	lundi 6 juillet 14h-17h30 : politique de la DGER et parcours de formation			
	UE2 Connaissance des acteurs - Prise de poste	D3		IEA
	Référentiel dir CFA/CFPPA - film annuel - instances et fonctionnement de l'EPLEFPA			
	Gestion budgétaire - management et GRH - alternance et relations entreprises			
	du mardi 7 juillet 8h30 au jeudi 9 juillet 12h			
S 29	UE4 Organisation du fonctionnement pédagogique	D3	Auto-	classeur
à	3 Exercer son métier au quotidien (1h)		formation	TUTAC
	3.1 S'approprier les référentiels - 3.2 Evaluer et certifier (2h)			
S 37	3.5 Conduire et animer des formations professionnelles continues et apprentissage (1h)			
S 38	UE5 Webinaire SST apprenants	D2-3	Distanciel	DGER
	jeudi 17 septembre de 14h à 15h30			
	UE4 Pilotage de l'inclusion scolaire des apprenants à besoins éducatifs particuliers			
	en établissement			
	vendredi 18 septembre de 8h30 à 10h30			
S 40	UE1/UE2 Politiques publiques et connaissance des acteurs - Prise de poste	D3 recrutés	IAD	IEA
	lundi 28 septembre de 14h au mardi 29 septembre 12h	après le 09/07		
	UE2 Gestion des ACB en FPCA			DGER
	mardi 29 septembre de 14h à 17h30			
	Gestion budgétaire de l'EPLEFPA	D3		IEA
	du mercredi 30 septembre 8h30 au vendredi 2 octobre 12h			
S 41	UE6 Collectivité de rattachement - Le Conseil régional	SG-D3	Distanciel	Conseil
	mardi 6 octobre 10h à 12h			Régional
	UE2 Pilotage de l'exploitation avec BD Alexia-Galexia-Valorexia	D2-3-4	Distanciel	DGER
	mercredi 7 octobre 8h30 à 10h			Pairs
S 42	UE5 Gestion de crise	D2-3-4-SG	Distanciel	DGER
	mardi 13 octobre 8h30 à 12h			
S 50	UE4 Organisation du fonctionnement pédagogique	D3	EPLEFPA	
	Pilotage d'un centre de formation, développement titres, logique de territoire			Eduter
	Approche capacitaire, approche par compétences, démarche Qualité			
	GPEC et gouvernance - centre de profit et valeur éducative			
	Ingénierie financière - réponses aux appels d'offres et appels à projets			
	Professionnalisation des chargés d'ingénierie de formation			
	du lundi 7 décembre 14h au mercredi 9 décembre 17h30			
	Examens et MIREX			SRFD
	jeudi 10 décembre de 8h30 à 12h			
S 51	UE2 Compte financier	D3-4-SG	Distanciel	IEA
	mardi 15 décembre 14h-17h30 et mercredi 16 décembre 8h30-12h			Pairs
S 3	UE2 Indicateurs et tableaux de bords institutionnels	D3	IAD	IEA
	du lundi 18 janvier 14h au mardi 19 janvier 17h30			
	Gestion des ACB en FPCA (cas pratiques)			DGER
	mercredi 20 janvier de 8h30 à 12h00			
	UE6 Approche territorale et politiques locales : Marketing et stratégie commerciale			Pair
	du mercredi 20 janvier 14h au jeudi 21 janvier 12h			
S 10	UE2 Les responsabilités dans le cadre du fonctionnement des EPLEFPA	D2-3-4-SG	EPLEFPA	Expert
	Principes et moyens du service public - déontologie du fonctionnaire et agents			externe
	publics : du lundi 8 mars 14h au jeudi 11 mars 12h			
S 11	UE1 Société et politiques publiques associées	D3	Auto-	Plateforme
	Laïcité (2h) ; les fondamentaux de la fonction publique (2h)		formation	MENTOR
	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (2h)			
à	Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (1h)			
	Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (1h)			
S 20	Diversité et lutte contre les discriminations (2h)			
S 21	UE1 Prévenir et résoudre les situations de violence et discrimination	D2-3	EPLEFPA	Médiatrice
	Analyse de situations concrètes proposées par les stagiaires et intervenants			MAASA
	Activités collectives de réflexivité développant des compétences de traitement			Eduter
	de situations complexes et mise en œuvre d'un dispositif préventif	*2 groupes*		
	UE5 Management de la SST et mise en pratique du DUERP	*au choix*		

	du lundi 24 mai 14h au mercredi 26 mai 17h30 ou du mercredi 26 mai 8h30 au vendr 28 mai 12h			

Plan de formation D CFPC- APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027- **Promotion 2025/2027**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*Intervenant*
S 39	UE2 Les fondamentaux de la commande publique en EPLEFPA	D2-3-4	IAD	IEA
	du lundi 21 septembre 14h au mardi 22 septembre 12h			
	UE4 Pilotage éducatif et pédagogique			DGER
	Rénovation des diplômes et évolution des référentiels			IEA
	Stratégies de formation et d'évaluation - Transformation numérique			Agence
	Encadrement des apprenants dans l'action pédagogique et éducative			ERASMUS
	Coopération internationale			Eduter
	Potentiel pédagogique et enjeux de la mobilisation stratégique des EA/AT			Pairs
	du mardi 22 septembre 14h au vendredi 25 septembre 12h			
S 49	UE2/UE3 Management opérationnel	D3	IAD	
	Comptabilité analytique	*en deux*		IEA
	Conduite du changement en lien avec la stratégie de l'EPLEFPA	groupes		
	Echanges de pratiques			
	Animation d'équipes et de collectifs de travail			Enseignant
	Communication interpersonnelle			Chercheur
	du mardi 1er décembre 14h au vendredi 4 décembre 12h			
S 4	UE3 De l'évaluation au projet d'établissement	D1-2-3-4-SG	Distanciel	IEA
	jeudi 28 janvier de 14h à 16h30 et			
	vendredi 29 janvier de 8h30 à 11h			
S 10	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 8 mars 14h au mercredi 10 mars 12h			
	(en groupe : 1er tiers de promotion)			
S 11	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 15 mars 14h au mercredi 17 mars 12h			
	(en groupe : 2ème tiers de promotion)			
S 12	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 22 mars 14h au mercredi 24 mars 12h			
	(en groupe : 3ème tiers de promotion)			

Présentiel

Plan de formation D4 - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2026/2028**

Sem	UE et modules	Public	Lieu	Intervenant
S 28	UE1/UE2 Politiques publiques et connaissance des acteurs	D2-3-4	IAD	DGER/IEA
	lundi 6 juillet 14h-17h30 : politique de la DGER et parcours de formation			
	UE2 Connaissance des acteurs - Prise de poste	D4		IEA
	Référentiel DEA/DAT - film annuel - instances et fonctionnement de l'EPLEFPA			
	Gestion budgétaire - management et GRH - fonction pédagogique des EA/AT			
	du mardi 7 juillet 8h30 au jeudi 9 juillet 12h			
S 37 à S 39 ou S 41 à S 51	UE3 Management opérationnel STAGE TECHNIQUE d'une semaine sur l'EA ou l'AT du tuteur du lundi 14h au vendredi 12h	D4	EPLEFPA	Pair tuteur
S 40	UE1/UE2 Politiques publiques et connaissance des acteurs - Prise de poste	D4 recrutés après le 09/07	IAD	IEA
	mardi 29 septembre de 14h au mercredi 30 septembre 12h			
	Gestion budgétaire de l'EPLEFPA	D4		IEA
	du mercredi 30 septembre 8h30 au vendredi 2 octobre 12h			
S 41	UE2 Pilotage de l'exploitation avec BD Alexia-Galexia-Valorexia	D4	Distanciel	DGER
	mercredi 7 octobre 8h30 à 12h			Pairs
S 42	UE5 Gestion de crise	D2-3-4-SG	Distanciel	DGER
	mardi 13 octobre 8h30 à 12h			
S 51	UE2 Compte financier	D3-4-SG	Distanciel	IEA
	mardi 15 décembre 14h-17h30 et mercredi 16 décembre 8h30-12h			Pairs
S4	UE3 Management opérationnel	D4	EPLEFPA	
	Organisation du travail avec les salariés			Pairs
	lundi 25 janvier 14h à 17h30			
	UE5 Mise en pratique de la SST sur les exploitations et ateliers technologiques			ISST
	du mardi 26 janvier 8h30 au mercredi 27 janvier 12h			
	UE2 Rentabilité économique de l'exploitation			IEA
	Pilotage - Stratégie d'investissement - financement de l'exploitation			
	du mercredi 27 janvier 14h au jeudi 28 janvier 12h			
S 10	UE2 Les responsabilités dans le cadre du fonctionnement des EPLEFPA	D2-3-4-SG	EPLEFPA	Expert externe
	Principes et moyens du service public - déontologie du fonctionnaire et agents publics : du lundi 8 mars 14h au jeudi 11 mars 12h			
S 11 à S 25	UE1 Société et politiques publiques associées	D4	Auto-formation	Plateforme MENTOR
	Laïcité (2h) ; les fondamentaux de la fonction publique (2h)			
	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (2h)			
	Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (1h)			
	Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (1h)			
	Diversité et lutte contre les discriminations (2h)			

Plan de formation D4 - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027- **Promotion 2025/2027**

Sem	UE et modules	Public	Lieu	Intervenant
S 39	UE2 Les fondamentaux de la commande publique en EPLEFPA	D2-3-4	IAD	IEA
	du lundi 21 septembre 14h au mardi 22 septembre 12h			
	UE4 Pilotage éducatif et pédagogique			DGER
	Rénovation des diplômes et évolution des référentiels			IEA
	Stratégies de formation et d'évaluation - Transformation numérique			Agence
	Encadrement des apprenants dans l'action pédagogique et éducative			ERASMUS
	Coopération internationale			Eduter
	Potentiel pédagogique et enjeux de la mobilisation stratégique des EA/AT			Pairs
	du mardi 22 septembre 14h au vendredi 25 septembre 12h			
S 42	UE5 Santé publique : pilotage administratif et risques sanitaires	D4	IAD	DRAAF
	Produits phytopharmaceutiques et santé animale			
	du lundi 12 octobre de 14h au mardi 13 octobre 12h			
	UE3 Management opérationnel			Bergerie
	Management et organisation du travail			Nationale
	mardi 13 octobre de 14h à 17h30			
	UE6 Animation des territoires et partenariats			BDAPI
	Développement agricole et Réso'them			DGER
	mercredi 14 octobre de 8h30 à 12h			
	UE4 Innovations pédagogiques et expérimentations			IEA
	du mercredi 14 octobre 14h au jeudi 15 octobre 12h			
	Partenaires, outils, méthodes, conventions / financements			
S 4	UE3 De l'évaluation au projet d'établissement	D1-2-3-4-SG	Distanciel	IEA
	jeudi 28 janvier de 14h à 16h30 et			
	vendredi 29 janvier de 8h30 à 11h			
S 10	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 8 mars 14h au mercredi 10 mars 12h			
	(en groupe : 1er tiers de promotion)			
S 11	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 15 mars 14h au mercredi 17 mars 12h			
	(en groupe : 2ème tiers de promotion)			
S 12	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
	du lundi 22 mars 14h au mercredi 24 mars 12h			
	(en groupe : 3ème tiers de promotion)			

Présentiel

Plan de formation SG et gestionnaires - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2026/2028**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*Intervenant*
S 36	UE1 Contexte des EPLEFPA	SG	Auto-	Classeur
	Fiche répertoire métier / Référentiel du SG en EPLEFPA		formation	TUTAC
à	1. Connaître l'enseignement agricole (1h)			
	2. S'insérer dans l'EA *(2.2 Vous êtes en fonction dans un EPLEFPA)* (1h)			
S37	Mise en place des différents conseils au sein des EPLEFPA (2h)			CHLOROFIL
S 38	UE3 Management opérationnel : film annuel du métier de SG en EPLEFPA	SG	Distanciel	Pair
	lundi 14 septembre de 14h à 17h30			
	UE1 Les instances dans leur environnement			Pair
	jeudi 17 septembre de 14h à 17h30			
	vendredi 18 septembre de 8h30 à 12h			
S 39	UE2 Gestion budgétaire de l'EPLEFPA	SG	IAD	IEA
	du lundi 21 septembre 14h au jeudi 24 septembre 12h			
	UE2 Gestion budgétaire : Cocwinelle débutant			Pair
	du jeudi 24 septembre 14h au vendredi 25 septembre 12h			
S 41	UE6 Collectivité de rattachement - Le Conseil régional	SG-D3	Distanciel	Conseil
	mardi 6 octobre 10h à 12h			Régional
S 42	UE5 Gestion de crise	D2-3-4-SG	Distanciel	DGER
	mardi 13 octobre 8h30 à 12h			
S 49	UE2 GRH : la gestion des contrats de droit public et de droit privé des EPLEFPA	SG	IAD	IEA
	du lundi 30 novembre 14h00 au mardi 1 décembre 17h30			
	UE2 Gestion des ACB en FPCA			DGER
	du mercredi 2 décembre 8h30-12h			
	UE2 GRH : la gestion des obligations de service des personnels des EPLEFPA			IEA
	du mercredi 2 décembre 14h au vendredi 4 décembre 12h			
S 51	UE2 Compte financier	D3-4-SG	Distanciel	
	mardi 15 décembre 14h-17h30 et			IEA
	mercredi 16 décembre 8h30-12h			Pairs
S 10	UE2 Les responsabilités dans le cadre du fonctionnement des EPLEFPA	D2-3-4-SG	EPLEFPA	Expert
	Principes et moyens du service public - déontologie du fonctionnaire et agents			externe
	publics : du lundi 8 mars 14h au jeudi 11 mars 12h			
S 21	UE3 Management opérationnel : management des équipes et gestion de conflits	SG	EPLEFPA	For inter
	du lundi 24 mai 14h au mardi 25 mai 12h			
	UE5 Les fondamentaux et enjeux de la santé et de la sécurité au travail en EPLEFPA			ISST
	du mardi 25 mai 14h au jeudi 27 mai 12h			
S 22	UE1 Société et politiques publiques associées	SG	Auto-	Plateforme
	Laïcité (2h) ; les fondamentaux de la fonction publique (2h)		formation	MENTOR
à	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (2h)			
	Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (1h)			
	Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (1h)			
S 25	Diversité et lutte contre les discriminations (2h)			

Plan de formation SG et gestionnaires - APP des cadres des EPLEFPA

Année scolaire 2026/2027 - **Promotion 2025/2027**

Sem	*UE et modules*	*Public*	*Lieu*	*Intervenant*
S 50	UE2 Compte financier et opération de fin de gestion Présentation de l'outil d'auto-diagnostic de la qualité comptable du lundi 7 décembre 14h au jeudi 10 décembre 12h	D1-SG	IAD	IEA
S 4	UE3 De l'évaluation au projet d'établissement jeudi 28 janvier de 14h à 16h30 et vendredi 29 janvier de 8h30 à 11h	D1-2-3-4-SG	Distanciel	IEA
S 5	UE2 Gestion des ressources humaines du lundi 1er février 14h au mardi 2 février 17h30			IEA
	UE2 Gestion des ACB en FPCA (informations théoriques et cas pratiques) mercredi 3 février de 8h30 à 17h30			DGER
	UE3 Management opérationnel : management des équipes et gestion de conflits jeudi 4 février de 8h30 à 17h30	SG	EPLEFPA	For interne
S 10	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 8 mars 14h au mercredi 10 mars 12h (en groupe : 1er tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 11	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 15 mars 14h au mercredi 17 mars 12h (en groupe : 2ème tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 12	UE3 Le projet d'établissement et les projets de l'établissement du lundi 22 mars 14h au mercredi 24 mars 12h (en groupe : 3ème tiers de promotion)	D1-2-3-4-SG	EPLEFPA	Eduter
S 19	UE2 Les fondamentaux de la commande publique en EPLEFPA du lundi 10 mai 14h au mardi 11 mai 12h	D1-SG	EPLEFPA	IEA
	UE2 Les marchés publics des EPLEFPA : mise en pratique du mardi 11 mai 14h au mercredi 12 mai 12h	SG		IEA
	UE3 Pilotage d'une équipe - échange de pratique du mercredi 12 mai 14h au jeudi 13 mai 12h			Pair

Présentiel