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** **Secrétariat général** **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de la Formation Continue et du Développement des Compétences (BFCDC)**	**Note de service** **DGER/SDEDC/SG/SRH/SDDPRS/2026-599** **07/10/2026**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
DGER/MSSI/N2012-2036 du 20/03/2012 : Rôle du responsable local de formation dans le dispositif de formation continue des personnels de l'enseignement technique agricole public.
SG/SRH/SDDPRS/N2012-1066 du 20/03/2012 : Rôle du responsable local de formation dans le dispositif de formation continue des personnels de l'enseignement technique agricole public.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Pilotage de la formation continue « métiers » des personnels de l'enseignement technique agricole .

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 Ecole Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Etablissements publics nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

Destinataires d'information
Inspection de l'enseignement agricole Établissements supports du dispositif national d'appui (DNA) Organisations syndicales de l'enseignement agri-cole public

Résumé : Dans le contexte de la nouvelle gouvernance de la formation continue des personnels, les acteurs des niveaux national, régional et local ont un rôle renforcé. Il convient de redéfinir et de préciser leurs fonctions au sein de l'enseignement agricole public dans des modalités de gouvernance reconfigurées.

Textes de référence :
- Note de service DGER/SDPFE/2025-592 du 23 septembre 2025 portant sur les objectifs, l'organisation et le pilotage de la politique nationale d'appui à l'enseignement agricole technique, confiée à certains établis-sements d'enseignement agricole ;
- Note de service DGER/SDEDC/2026-334 du 17/06/2026 portant sur le schéma directeur de la formation professionnelle continue des personnels de l'enseignement agricole technique 2026-2029.

Contexte et objectifs

La formation continue est essentielle au maintien et au développement des compétences tant pour les agents que pour garantir une qualité de service optimale. Par ailleurs, elle contribue à l'attractivité du ministère.

En la matière, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) a fait de la consolidation et du renforcement des compétences « métier » de l'ensemble des agents de l'enseignement agricole (enseignants, équipes de direction, personnels administratifs et techniques…) une priorité. Il s'agit de répondre aux enjeux des politiques publiques assignées à l'enseignement agricole et du pilotage des établissements, dans un cadre général de politiques publiques portées par le ministère. Les agents des établissements d'enseignement agricole, individuellement et collectivement, doivent pouvoir adapter leurs compétences aux missions qui leur sont confiées dans leur cadre d'emploi.

La reconfiguration de la formation professionnelle « métier » des personnels de l'enseignement agricole technique s'accompagne de nouvelles modalités de pilotage renforcées, qui nécessitent que soit reprécisé le rôle de chacun des acteurs de la formation, du niveau national au niveau local. C'est l'objet de la présente note.

L'objectif est que les agents disposent d'un ensemble de formations (conçues et déployées aux niveaux national, régional et/ou local), sous différentes formes (présentiel/distanciel, individuel/collectif …), plus lisible et plus accessible. Cet ensemble est composé :

- D'une offre inscrite dans un Programme national de Formation Continue (PnFC) ;
- D'une offre décrite dans les Programmes Régionaux de Formation (PRF) ;
- De formations collectives inscrites dans les Programmes Locaux de Formation (PLF).

L'offre régionale et l'offre nationale constituent un tout cohérent : le **Programme de Formation Continue (PFC)**. Il se traduit par un catalogue unique, rendant lisible l'ensemble des actions de formation « métiers » organisées pour les personnels de l'enseignement agricole technique.

La mise en œuvre de ce PFC rénové s'appuiera sur des formations « métiers » assurées en interne par des établissements d'enseignement agricole supérieur ou par d'autres partenaires (autres ministères, en particulier Education Nationale, partenaires professionnels…).

Le Bureau de la Formation Continue et du Développement des Compétences (BFCDC) de la sous-direction du Développement Professionnel et des Relations Sociales (SDDPRS) du Service des Ressources Humaines (SRH) du Secrétariat Général et la mission formation de la sous-direction Etablissement Dotation Compétences (SDEDC) du Service de l'Enseignement Technique de la DGER travaillent en étroite collaboration à l'accompagnement du réseau des acteurs régionaux de la formation continue (DRFC) dans la mise en œuvre du cadre rénové. L'échelon régional est conforté dans la construction et la mise en œuvre de stratégies de formation adaptées aux besoins des structures et des agents, dans le cadre des orientations natio-

nales définies dans le schéma directeur pluriannuel de la formation professionnelle continue des personnels de l'enseignement agricole technique établi par la DGER.

Les missions et activités liées au pilotage de la formation continue des agents restent de la compétence des DRFC rattachés aux secrétaires généraux des DRAAF ou de la direction. Le SG/SRH/SDDPRS/BFCDC reste le service de référence fonctionnel pour les DRAAF/DRFC.

La présente note constitue un cadre de référence pour le pilotage global de la formation continue « métiers », présenté par niveau d'intervention.

I - Pilotage national par la DGER des formations métiers de l'enseignement agricole technique

La DGER assure le pilotage stratégique de la formation continue « métiers » des personnels de l'enseignement agricole technique (enseignants, équipes de direction, personnels administratifs et techniques…). Son action s'inscrit dans le cadre ministériel défini par le secrétariat général en lien avec les directions[1].

1. **Cadrage stratégique par la DGER** : la DGER élabore un schéma directeur pluriannuel. Les axes stratégiques pour la formation des personnels de l'enseignement agricole technique sont en cohérence avec les cinq missions historiques de l'enseignement agricole et s'inscrivent dans la dynamique de la sixième mission instaurée par la loi du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture. Ils constituent ainsi une feuille de route transversale et systémique, à laquelle chacun doit se référer.
2. **Déclinaison annuelle :** la DGER définit la déclinaison du schéma directeur sous forme de lettres d'orientation (commandes), nationale et régionale. Elles précisent les priorités annuelles structurées selon les axes du schéma directeur, et comprennent des aspects quantitatifs. Un cahier des charges précise les modalités de réponse.
    - **La lettre d'orientation pour le Programme national de Formation Continue (PnFC) est adressée à l'ENSFEA en sa qualité d'opérateur unique :** elle est définie par la DGER en janvier N pour mise en œuvre sur l'année scolaire septembre N/ juillet N+1.

[1] *Nota : Le **SRH/SDDPRS/BFCDC**:*
- *Pilote la formalisation et le suivi de la mise en oeuvre des orientations stratégiques triennales de formation professionnelle tout au long de la vie en lien avec les directions métiers ;*
- *Est en appui réglementaire de la DGER, notamment pour ce qui relève de la FPTLV ;*
- *Assure le pilotage des actions interministérielles et transverses dont les personnels de l'EAT (comme l'ensemble des personnels du Ministère) bénéficient : compte tenu de leur portée ministérielle, le pilotage, le financement et le suivi des formations transverses comme les formations de formateurs SST, les formations en Santé et Sécurité au Travail et les formations Labels Egalité-Diversité restent de la compétence du BFCDC en lien avec les acteurs concernés, ainsi que plus généralement, la préparation aux examens professionnels et aux concours (PEC) et les dispositifs prévus dans la FTPLV concernant tous les agents, y compris ceux de l'enseignement agricole.*
- *Participe aux comités techniques organisés par la DGER en sa qualité d'expert ;*
- *Assure l'animation des réunions des DRFC auxquelles la DGER participe au titre de DAC.*

Elle prévoit les actions qui seront mises en œuvre dans le cadre des formations nationales du Programme de Formation Continue et les besoins de déploiement régional pour lesquels une ingénierie spécifique doit être conçue (Exemple : dispositif « démultiplicateurs »).

- **La lettre d'orientation pour les Programmes Régionaux de Formation (PRF) adressée aux DRFC** : elle est définie par la DGER en juillet N pour mise en œuvre sur l'année N+1. Elle correspond à 50 % au moins du budget délégué aux DRFC.

Principes de validation de la réponse aux lettres d'orientation : suite aux différents dialogues de formation pour la partie régionale la DGER arbitre les réponses aux lettres d'orientation selon les critères suivants :

- **Adéquation de l'offre aux objectifs et au contexte de la commande** : compréhension du besoin, reprise claire des enjeux, des publics cibles et des résultats attendus,
- **Qualité et pertinence de l'approche pédagogique** : méthodes, outils, scénarios pédagogiques, articulation théorie/pratique, prise en compte des spécificités des agents,
- **Capacité d'innovation et d'adaptation** : propositions pour adapter les contenus aux évolutions réglementaires, aux publics apprenants, ou aux spécificités territoriales / établissements,
- **Respect du budget global et de la volumétrie attendus**.

3. Instances de pilotage

- Comité stratégique : COSTRAT

Un comité stratégique est mis en place pour le suivi global du dispositif national d'appui. Présidé par le directeur général de l'enseignement et de la recherche ou son représentant, il réunit les établissements d'enseignement supérieur agricole concernés et peut associer des représentants des établissements d'enseignement technique publics et privés. Il se tient une à deux fois par an et permet de :

- Superviser la réalisation des missions confiées ;
- Échanger sur les bilans et retours d'expérience ;
- Proposer des leviers de valorisation des actions ;
- Alimenter la réflexion de la DGER sur le contenu des commandes.

L'opérateur ENSFEA est chargé d'établir un bilan qualitatif et quantitatif de l'activité formation.
La DGER établit un bilan synthétique des activités de formations régionales de l'année n-1.

- Comités techniques : COTEC

Des comités techniques réunissent l'opérateur, les services de la DGER, l'inspection de l'enseignement agricole, le BFCDC, 1 ou 2 représentants des DRFC. Ils se tiennent deux fois par an avec pour objectif :

- pour le 1er COTEC : arbitrage de la lettre d'orientation du PnFC,

- pour le 2nd COTEC : arbitrage de l'offre proposée, définition des priorités de la lettre d'orientation des PRF et validation par la DGER

o Dialogues de formation continue :

Les formations « métiers » destinées aux personnels de l'enseignement agricole technique prévues dans les Documents Régionaux de Formation (DRF) sont discutées et validées en dialogue de formation continue entre la DGER-SET-SDEDC/SG-SRH-SDDPRS-BFCDC d'une part et chaque DRAAF-DRFC d'autre part. Cette instance est organisée par le BFCDC.

Ces dialogues permettent de :

- Discuter et valider les actions inscrites dans les programmes régionaux ;
- Identifier les besoins complémentaires et les arbitrages nécessaires ;
- Présenter un bilan d'activité qualitatif et financier

o Eléments de calendrier :

- **Novembre N-1** : état des besoins de formation et définition des thématiques à mettre en œuvre
- **Janvier N : COTEC N°1** : arbitrage de la lettre d'orientation du PnFC
- **De janvier N à mai N** : construction de l'offre sous pilotage de l'ENSFEA
- **Juin N**: **COTEC 2 :** arbitrage de l'offre proposée, définition des priorités de la lettre d'orientation des PRF et validation par la DGER
- **Juin N** : mise à jour de l'offre catalogue pour ouverture des actions en septembre N
- **Novembre N** : dialogues de formation avec les DRAAF
- **Entre décembre N et février N +1 : COSTRAT** : bilan financier annuel de l'année scolaire septembre N-1 à juin N, retour usagers, évaluation de la mise en œuvre et définition des actions à créer ou reconduire.

4. Budget dédié à la formation continue

A compter de janvier 2027, l'ensemble des crédits dédiés à la formation continue « métiers » des agents de l'enseignement agricole technique est intégré au programme 143.

Une partie de ce budget est dédiée aux actions de formation du PnFC et est déléguée, après arbitrage des actions de formations proposées dans la lettre d'orientation, à l'ENSFEA.

L'autre partie de ce budget est dédiée aux actions de formation des PRF et déléguée, après arbitrage des thématiques et actions de formation proposées dans la lettre d'orientation régionale aux DRAAF.

II - Pilotage Régional par les DRAAF - DRFC pour l'enseignement agricole

Les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), par l'intermédiaire des délégations régionales à la formation continue (DRFC), conservent leurs missions de pilotage de la formation continue des agents. Elles élaborent le Document régional de Formation (DRF) et un programme régional de formation (PRF) comprenant un volet « métiers » destiné aux personnels de l'enseignement agricole technique. Ce volet s'inscrit désormais dans le cadre du Programme de Formation Continue (PFC) piloté par la DGER.

1. Cadrage stratégique par la DRFC

Les DRFC sont chargées d'établir le Document Régional de Formation (DRF) qui précise, notamment pour les formations « métiers » de l'EAT, les grandes orientations et priorités de la région au regard du schéma directeur. Ces éléments s'appuient sur le contexte régional de l'enseignement agricole que les SRFD devront fournir aux DRFC en avril.

2. Déclinaison annuelle

Les DRFC proposent des actions de formation en tenant compte des priorités nationales inscrites dans la lettre d'orientation (cf. supra) et des besoins identifiés localement, selon les orientations et priorités régionales définies par le DRF.

Ces actions se répartissent comme suit :

- Pour au moins 50% du budget délégué aux DRFC : des formations conçues au niveau national et déployées en région (par exemple, formations de type démultiplicateurs, TUTAC, AESH). Les DRFC participent à leur construction et à leur mise en œuvre, en adaptant les modalités aux contextes régionaux et en veillant à la qualité des prestataires retenus.
- Pour le solde du budget délégué : des formations proposées au niveau régional, répondant à des besoins identifiés localement, sous réserve d'inscription dans les axes stratégiques du schéma directeur de la DGER et de validation par cette dernière.

Les DRFC organisent la remontée des besoins thématiques et des besoins en compétences liés des agents des établissements dont elles réalisent une synthèse.

Les DRFC priorisent les thématiques en fonction des axes du schéma directeur. Ces thématiques retenues dans le DRF et sous réserve d'une validation finale par la DGER en dialogue de formation continue seront ensuite transposées en offres de formation qui constitueront le Programme Régional de Formation (PRF).

3. Animation du réseau des Responsables Locaux de Formation en EPLEFPA ou EPNEFPA

L'animation du réseau régional des Responsables Locaux de Formation (RLF) en EPLEFPA ou en EPNEFPA est confiée aux DRFC.

Les DRFC organisent des réunions qui contribuent au recueil des besoins de formation des EPLEFPA ou EPNEFPA de la région. Ils organisent des échanges afin de mutualiser les documents de travail et les pratiques des RLF et des commissions.
La professionnalisation des responsables locaux de formation est assurée par les DRFC, au niveau régional.
Les DRFC veillent à accueillir les nouveaux RLF de leur région, par une séquence en immersion, laissée à leur propre initiative (ex : accueil en DRAAF sur ½ journée, visite sur site de la DRFC, visio individuelle, présentation des outils...).

4. Budget dédié à la formation continue

Processus de mise à disposition des crédits suite aux dialogues de formation :

- La Mission formation de la DGER/SET/SDEDC : demande la mise à disposition des enveloppes par région au Bureau du pilotage du programme 143 et des relations de gestion (B2P)
- La DGER/SET/SDEDC/B2P : met à disposition les crédits (MADI)
- La DGER/SET/SDEDC/B2P : notifie les crédits mis à disposition aux SG des DRAAF, seuls autorisés à consommer ces crédits dédiés.

III - Pilotage local par les EPLEFPA ou les EPNFPA

L'EPLEFPA ou EPNEFPA a l'obligation de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle tout au long de la vie afin de garantir l'adaptation des agents à leurs fonctions, de développer leurs compétences et d'accompagner l'évolution des missions du service. (Article R423-4 et Article R423-5 du CGFP). Cette obligation se traduit notamment par la communication sur l'offre de formation existante dans le PFC, sur l'offre relative aux formations transversales portées au plan ministériel (ex :égalité, diversité, transition écologique…), complétée si nécessaire par l'élaboration d'une offre de formation adaptée aux besoins locaux pour encore mieux prendre en compte des besoins individuels et collectifs des agents.

Le directeur de l'établissement, après appel à candidatures, désigne un ou plusieurs RLF au sein de l'établissement, en fonction de l'organisation de ce dernier (cf. annexe 1 : Fiche du RLF).
Ainsi, tout agent de l'EPLEFPA ou de l'EPNEFPA quels que soient sa fonction, son affectation et son statut, est en mesure d'identifier son interlocuteur local formation.

1. Cadrage stratégique par l'EPLEFPA ou l'EPNEFPA

Le plan local de formation est un document stratégique et opérationnel qui formalise, pour l'établissement, l'analyse des besoins individuels et collectifs de formation, fixe les priorités de développement des compétences et programme les actions nécessaires à l'accompagnement des missions, des évolutions professionnelles et des projets (d'établissement, de centre et de vie scolaire), pour une durée maximale de 5 ans, révisable en tant que de besoin. Adapté au contexte et aux enjeux locaux, il s'inscrit par ailleurs dans le cadre des orientations nationales, en cohérence et en complémentarité avec le PFC.

L'objectif de ce Plan Local de Formation est d'établir et partager au sein de l'établissement une réponse stratégique et opérationnelle aux besoins de formation, cohérente avec le schéma directeur pluriannuel et en lien avec les objectifs fixés par le projet d'établissement.

Il permet d'anticiper et d'organiser la formation continue des personnels pour qu'elle s'inscrive dans le fonctionnement quotidien de l'établissement.

2. Déclinaison annuelle

Le plan local de formation est décliné annuellement au travers d'un programme opérationnel, visant à définir les actions de formation collectives ou individuelles. Il prend en compte les besoins individuels des agents, notamment en termes d'évolution de carrière.

Il rend compte de toutes les actions réalisées sur l'année scolaire N-1.

3. Principes de validation de la remontée des besoins thématiques et des besoins en compétences

La rédaction du plan local de formation (annexe 2) résulte d'une démarche collaborative mobilisant l'ensemble des acteurs de l'établissement. Elle permet d'identifier les besoins de formation, individuels et collectifs, qui doivent ensuite être hiérarchisés et arbitrés au regard des priorités de l'enseignement agricole complétées par celles de l'établissement, des nécessités de service et des moyens disponibles. Pour accompagner cette démarche, le directeur met en place une commission locale de formation des personnels, chargée d'examiner les besoins recensés et de contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du Plan Local de Formation.

Le programme annuel validé en commission est présenté en conseil d'administration de juin puis transmis à la DRFC qui pourra, le cas échéant :

- Proposer de construire une offre régionale si des demandes identiques émanent de plusieurs établissements d'une même région,
- Co-financer, le cas échéant et selon les conditions fixées supra (cf. point I.2),, certaines formations locales.

4. Instance de pilotage : La commission locale pour la formation des personnels en EPLEFPA ou en EPNEFPA (annexe 3)

La commission locale pour la formation a pour objectif de contribuer à élaborer le Plan Local de Formation, le programme annuel de formation, documents utiles à la DRFC à qui il convient de les transmettre pour le Document Régional de Formation.

Elle est composée à minima des personnels de direction de l'EPLEFPA ou EPNEFPA, du ou des responsables locaux de formation et des représentants élus des personnels au conseil d'administration (CA). Elle peut s'adjoindre toute personne susceptible de l'aider dans ses travaux.

Elle rend compte de ses conclusions lors des instances de l'établissement.

Les modalités d'installation et de travail de la commission, propres à chaque établissement, sont fixées par son directeur. Le directeur de l'EPLEFPA ou de l'EPNEFPA (ou son représentant au sein de l'équipe de direction) anime la commission pour la formation des personnels.

5. Budget dédié à la formation continue

L'EPLEFPA ou l'EPNEFPA prévoit chaque année un budget dédié à la formation des agents de l'établissement.

Ce budget, annexé au programme de formation, précisera le besoin en cofinancement demandé auprès de la Délégation Régionale à la Formation Continue.

La Cheffe du service
des ressources humaines

Flora CLAQUIN

Le Chef du service
de l'enseignement technique

Luc MAURER

Annexe 1 : Fiche de fonction du Responsable Local de Formation RLF

En Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
et en Établissement Public National d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

Définition

Au sein de l'EPLEFPA ou EPNEFPA, le RLF est l'interlocuteur des personnels pour la formation continue. Il peut s'occuper de tous les personnels ou bien de ceux d'un site ou d'un centre constitutif.

Le RLF est identifié comme tel par les personnels de son périmètre.
Le RLF participe à la commission de travail pour la formation continue des personnels de son EPLEFPA ou EPNEFPA.

Activités

Le RLF coordonne ou réalise les tâches suivantes :

- Recueillir les besoins de formation des agents individuellement
- Orienter et accompagner les agents dans leurs démarches pour accéder à la formation continue et dans le cadre des dispositifs de la FPTLV
- Participer à la commission pour la formation continue des personnels
- Participer aux regroupements régionaux des RLF organisés par la DRFC
- Diffuser l'information
- Assurer le suivi de l'inscription des agents à toutes les actions de formation prévues
- Assurer l'organisation des formations sur site

Connaissances et compétences

- Savoir-faire
  - Écouter et analyser une demande
  - Travailler en réseau
  - Diffuser une information adaptée
  - Animer des réunions
  - Maîtriser les outils informatiques : RenoiRH Formation
  - Éventuellement : élaborer des cahiers des charges
  - Éventuellement : négocier avec des partenaires et fournisseurs

- Connaissances
  - Ministère : missions et métiers
  - Milieu professionnel de la formation
  - Principes et outils de la formation à distance
  - Réglementation de la formation tout au long de la vie
  - Notions sur la commande publique
  - Éventuellement : ingénierie de la formation

Conditions matérielles

- La mission du RLF est intégrée dans sa fiche de poste. IL est préconisé qu'il doit a minima consacrer ½ journée par semaine pour ce rôle de RLF au vu des attendus de la mission.
- Accès aisé à un poste informatique, à un bureau isolé pour des rendez-vous, à un espace de diffusion de l'information sur la formation

Relations professionnelles

- Directeur de l'EPLEFPA ou EPNEFPA, qui doit avoir communiqué largement sur l’existence et le nom du RLF auprès des agents de l’EPLEFPA ou EPNEFPA
- Agents de l'EPLEFPA ou EPNEFPA
- Secrétaire Général
- Délégué régional à la formation continue (DRFC)
- RLF des autres EPLEFPA et DDI

Déontologie

- Respect de la confidentialité
- Neutralité
- Exemplarité par rapport au suivi des formations obligatoires, qu’il doit réaliser dès qu’elles sont communiquées.

Annexe 2 : Fiche Plan local de formation PLF

En Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

1. Identité de l'établissement

2. Situation en matière de personnel

Accueil des nouveaux personnels : avec notamment une communication renforcée sur les formations obligatoires à réaliser dans le respect des délais.
Mutations et départs en retraite : anticipation de l'évolution des compétences de l'équipe
Personnels sur budget établissement

3. Les projets de la structure et leurs conséquences en termes de formation

À titre indicatif :

Adapter l'offre de formation de la structure
Initier une démarche qualité
Encourager le recours aux formations en distanciel (ex : Mentor)
Mettre en place les ENT Espaces numériques de Travail

4. Objectifs prioritaires de formation de l'établissement

Ces priorités peuvent concerner des actions de formation collectives ou individuelles.

Utiliser la nomenclature commune de la formation continue (RenoiRH Formation

5. Le bilan de la formation de l'année N-1

Utiliser la trame régionale

6. Le programme de formation pour l'année

Préciser :

Le niveau de programmation des actions de formation : national (PnFC), régional (PRF), local.
L'origine du financement lorsqu'il est prévu une formation au niveau local.
L'organisation et le calendrier indicatif.
Les modalités envisagées.

Annexe 3 : Fiche de fonction de la commission pour la formation continue des personnels

En Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

Définition des compétences de la commission

La commission est l'instance d'élaboration du plan local de formation (PLF). Elle fournit des éléments pour le DRF. Les travaux de la commission sont validés en CA.

Composition

La commission pour la formation continue des personnels est composée des personnels suivants :

- Le directeur de l'EPLEFPA ou EPNEFPA ou son représentant (animation de la commission)
- Équipe de direction EPLEFPA ou EPNEFPA : directeurs de centre et secrétaire général
- CPE,
- Le(s) RLF
- Toute personne ressource que la commission jugera utile d'inviter en fonction de l'ordre du jour et des problématiques locales (ex : la DRFC)
- Les représentants élus des personnels au CA

Activités

Pour l'ensemble de l'EPLEFPA ou EPNEFPA, la commission coordonne ou réalise les activités suivantes :

- Hiérarchiser les priorités formation en fonction du projet d'établissement, en accord avec les orientations nationales et régionales
- Élaborer le PLF et le programme annuel
- Réaliser une veille sur les besoins en compétences individuels et collectifs ainsi que les modalités disponibles pour y répondre
- Valider les bilans formation

Déontologie

- Respect de la confidentialité
- Neutralité
- Exemplarité sur la réalisation des formations obligatoires par l'ensemble des membres

Sigles

BFCDC :	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
DDI :	Direction départementale interministérielle
DRF :	Document régional de formation
DRFC :	Délégation régionale à la formation continue
ENT :	Espace numérique de travail
EPLEFPA ou EPNEFPA :	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
FIO :	Formateur interne occasionnel
PnFC :	Programme national de Formation Continue
PFC :	Programme de Formation Continue (PnFC + PRF)
PRF :	Programme Régional de Formation
PLF :	Plan local de formation
RLF :	Responsable local de formation