MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE
1 ter, avenue de Lowendal - 75700 PARIS 07 SP

Direction générale de l'enseignement et de la recherche Sous-direction de la politique des formations de l'enseignement général, technologique et professionnel Bureau de la formation des personnels et de l'information 1 ter, avenue de Lowendal 75700 PARIS 07 SP Tél : 01 49 55 51 61	Note de Service DGER/POFEGTP/N99-2102 du : 30 SEPTEMBRE 1999 Classement :
	LE MINISTRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE à Messieurs les Directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt
OBJET : Note de service relative au rôle et à la place du plan local de formation dans le dispositif de formation continue des personnels de l'enseignement technique agricole public Date de mise en application : immédiate	
PLAN DE DIFFUSION Administration Centrale - diffusion B Directions régionales de l'agriculture et de la forêt Directions de l'agriculture et de la forêt des DOM Inspection générale de l'agriculture Conseil général de l'agronomie Coordination des inspections de l'enseignement agricole Etablissements publics nationaux et locaux d'enseignement agricole Pour information : Unions nationales fédératives d'établissements privés sous contrat Organisations syndicales de l'enseignement agricole public Fédérations d'associations de parents d'élèves de l'enseignement agricole public	

Le plan de formation des personnels est un document d'orientation définissant les objectifs et les priorités stratégiques en matière de formation pour une durée pluriannuelle.
Ce plan de formation peut concerner :
- un agent : il s'agit alors d'un "plan individuel de formation "
- l'ensemble des personnels travaillant dans un EPLEFPA : il s'agit alors d'un "plan local de formation"
- l'ensemble des personnels exerçant dans une région donnée une mission en lien avec l'enseignement agricole public : il s'agit alors d'un "plan régional de formation"
- l'ensemble des personnels exerçant sur le territoire national une mission en lien avec l'enseignement agricole public : il s'agit alors du "plan national de formation de la DGER"

*
**

Nature des différents plans et niveaux de responsabilités

Chaque agent doit bénéficier d'un plan individuel de formation permettant de fixer des objectifs de formation à moyen terme, compte tenu à la fois des objectifs personnels de carrière ou d'épanouissement de l'agent et des besoins de son service d'affectation..
Les priorités définies dans le plan individuel de formation seront discutées au cours de l'entretien annuel de formation et feront l'objet d'un accord entre l'agent et le directeur de l'EPLEFPA.

Au niveau local, chaque EPLEFPA élabore un plan local de formation qui, dans le respect des orientations nationales et des dispositions réglementaires , notamment en matière d'hygiène et de sécurité, prend en compte les besoins individuels des agents et ceux de la structure dans laquelle ils exercent – tels qu'ils découlent du projet d'établissement .
Le plan local de formation est élaboré sous la responsabilité du directeur de l'EPLEFPA. Il est présenté pour information au Conseil d'administration de l'EPLEFPA puis transmis à la direction régionale de l'agriculture et de la forêt (service régional de la formation et du développement).

Chaque service régional de la formation et du développement élabore un plan régional de formation qui, dans le respect des orientations nationales, prend en compte les plans locaux de formation des établissements de la région et les besoins induits par le projet régional de l'enseignement agricole.
Le plan régional de formation est élaboré sous la responsabilité du chef du service régional de la formation et du développement et soumis pour avis au Comité technique paritaire régional de l'enseignement.

Le plan national de formation de la DGER définit les orientations et les priorités stratégiques à mettre en œuvre en matière de formation des personnels dans l'ensemble des régions et des établissements pour répondre aux objectifs inscrits dans le Schéma national des formations de l'enseignement agricole et l' Accord triennal sur la formation des personnels.
Le plan national de formation est soumis pour avis au Comité technique paritaire central de la DGER

*
**

Procédures de concertation

Ces différents plans de formation ne trouveront leur efficacité que dans une mobilisation de l'ensemble des agents. Il s'agit de passer de la notion de "public(s)" à celle d'agents "acteurs" de leur propre formation. D'où la nécessité d'instituer et de faire vivre des procédures de concertation aux différents niveaux concernés.

Au niveau de l'EPLEFPA, le directeur mettra en place une commission locale de la formation des personnels à laquelle participeront, outre le correspondant local pour la formation des personnels, les membres de l'équipe de direction, et des représentants des personnels des diverses instances de l'EPLEPPA. Il veillera à ce que tous les centres constitutifs et toutes les catégories de personnels soient représentés. Des personnes non élues motivées pour travailler sur ce dossier pourront être associées. La commission pourra faire appel à des experts, en particulier au délégué GRAF.
Cette commission de la formation aura pour objectif de contribuer à l'élaboration du plan local de formation. Elle favorisera la synthèse entre les besoins individuels et collectifs exprimés par les agents et les besoins découlant de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Dans une formation restreinte composée en nombre égal de membres de l'équipe de direction et de représentants des personnels des diverses instances de l'EPLEPPA, la commission locale de la formation valide le plan local de formation avant présentation devant le conseil d'administration et transmission au service régional de la formation et du développement.

Au niveau de la région, la concertation a lieu au sein du Comité technique paritaire régional de l'enseignement.
Au niveau national, la concertation a lieu au sein du Comité technique paritaire central de la DGER.

Par ailleurs un effort particulier sera fait pour améliorer l'information directe des agents.

*
**

Du plan à la programmation d'actions de formation

Les objectifs et les priorités stratégiques inscrites dans ces différents plans de formation trouveront leur application dans des programmes de formation élaborés selon les cas au niveau national ou au niveau régional et pour lesquels il pourra être fait appel à des collaborations internes ou externes, en particulier avec la Direction générale de l'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche et l'éducation nationale.

Les EPLEFPA n'élaborent pas de programme de formation; mais ils seront amenés à prendre des initiatives dans le cadre du plan local pour assurer l'accueil et le tutorat des nouveaux arrivants quel que soit leur statut. Les compétences de certains agents pourront être mises à disposition de leurs collègues de travail.
L'existence d'un plan local de formation ne signifie pas que toutes les actions de formation devraient se dérouler sur site.
Le plan local de formation transmis au chef de service régional de la formation et du développement trouve sa concrétisation dans un document annuel inventoriant et hiérarchisant les demandes individuelles et collectives de formations existantes ou à créer et précisant les modalités de mise en œuvre.

Il reviendra au délégué GRAF d'étudier quelles actions peuvent être mises en œuvre au niveau régional ou en collaboration avec d'autres régions. L'ensemble de ces actions constituera le programme régional de formation. Les formations sur site seront intégrées au programme régional.

*
**

Financement

Les frais pédagogiques et les frais de mission engendrés par les actions de formation inscrites dans le programme régional, ainsi que les demandes individuelles de formation hors-programme acceptées par le chef de service régional de la formation et du développement, seront pris en charge sur des crédits régionaux délégués à cette fin.
Dans le cas des agents payés sur le budget des établissements et pour lesquels il revient aux établissements de participer au financement des frais de formation, une somme consacrée à la formation de ces agents sera inscrite au budget de l'établissement par le Conseil d'administration dans l'esprit de l'Accord triennal 1997-1999 sur la formation continue des personnels du ministère de l'agriculture et de la pêche.

*
**

Deux opérateurs privilégiés : le correspondant local et le délégué GRAF

Au niveau local, le directeur de l'EPLEFPA organise, après appel de candidature, la désignation d'un – éventuellement deux lorsque les conditions concrètes de fonctionnement de l'établissement l'exigent – correspondant local pour la formation des personnels. Ce correspondant aura pour tâche, avec l'aide de la commission locale pour la formation des personnels :
- d'organiser le recensement de l'expression des besoins (une attention toute particulière sera accordée à l'expression des besoins des ATOSS) ;
- de conseiller les agents dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan individuel de formation ;
- de participer à l'élaboration du plan local de formation ;

- de contribuer avec le délégué GRAF à l'élaboration du programme régional de formation.
Ces tâches seront prises en compte dans le service.

L'élaboration, à partir du plan régional de formation, d'un programme régional de formation exige un expertise technique relevant de ce qu'il est convenu d'appeler "l'ingénierie de formation". Cette expertise est assurée par les délégués GRAF qui travaillent en étroite relation avec les correspondants locaux et qui sont responsables de la formation de ces derniers.

*
**

Mise en œuvre du programme de formation au niveau de l'agent

Les agents, quand ils auront pris connaissance du programme national d'une part et du programme régional d'autre part, s'inscriront selon les procédures en usage.
Les directeurs d'EPLEFPA et les chefs de service régional de la formation et du développement - qui ont la mission de donner un avis sur la demande de l'agent – tiendront compte des priorités définies tant dans le plan individuel de formation de l'agent que dans le plan local de formation de l'établissement dans lequel il exerce.
La fiche individuelle de formation comportera l'historique des formations suivies ou dispensées ainsi que l'indication des éventuels refus opposés aux demandes individuelles de formation des agents et de la motivation précise de ces refus. Elle est communiquée chaque année à l'agent concerné avant l'entretien annuel de formation.

*
**

Durée, évaluation et évolution du plan

La durée normale de ces différents plans de formation est de trois ans.
Pour permettre une meilleure adaptation de l'offre de formation à la demande telle qu'elle émane des plans locaux de formation, le programme régional de formation a une durée d'un an.
De même chaque agent pourra proposer des adaptations de son plan individuel de formation.

Chaque année sera établi et discuté en Comité technique paritaire régional de l'enseignement un bilan du programme régional de formation et, tous les trois ans, un bilan du plan régional de formation. La DGER d'une part, les commissions locales d'autre part, auront connaissance de ces bilans et de l'avis du Comité technique paritaire régional.
Au niveau national, chaque année sera établi et discuté en Comité technique paritaire central de la DGER un bilan de l'état de réalisation du programme national de formation et, tous les trois ans, un bilan du plan national formation.
Les procédures d'évaluation seront développées à tous les niveaux. Elles intégreront des données quantitatives (nombre de journées-stagiaires, coût…) et des données qualitatives (satisfaction des participants, effets à moyen terme des actions de formation engagées …).
Ainsi l'évaluation deviendra-t-elle un outil de construction des plans de formation suivants.

Le Directeur général
de l'enseignement et de la recherche
Jean-Claude Lebossé