

Participer à la coordination, à la gestion et au suivi administratif des formations

Les textes législatifs et réglementaires concernant l'apprentissage et la formation continue font partie du droit du travail. La sixième partie du Code du travail (« La formation professionnelle tout au long de la vie ») présente au livre 2 les dispositions spécifiques à l'apprentissage et au livre 3 les dispositions spécifiques à la formation professionnelle continue. Ces textes sont complexes et évoluent constamment pour introduire des formules et modalités adaptées aux différents bénéficiaires (salariés, demandeurs d'emploi) et aux politiques conduites.

La loi du 5 septembre 2018 : « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis la lutte contre le chômage en particulier des jeunes et le développement des compétences au cœur des objectifs et de ce fait a apporté des changements majeurs dans l'organisation et le fonctionnement de la formation continue et de l'apprentissage.

■ Au niveau de l'organisation

▶ France Compétences

Créée le 1^{er} janvier 2019, par la loi, France compétences est la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

▶ Les Opérateurs de Compétences (OPCO)

Organismes chargés d'accompagner la formation professionnelle au nombre de onze ont pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

■ Au niveau du fonctionnement

▶ La qualité

La loi précise l'obligation d'une Certification Qualité pour les organismes de formation bénéficiant de financements publics et mutualisés selon un référentiel national.

Dans ce contexte, la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche a retenu pour les EPLEFPA la certification QualiFormAgri, référentiel d'engagements de service (AFNOR) Certification. Elle est rendue obligatoire par l'arrêté du 14 octobre 2019 pour tout organisme de formation de l'enseignement agricole public qui réalise des actions concourant au développement des compétences à échéance du 1^{er} janvier 2022. Quatre activités concourant au développement des compétences définissent le domaine d'application de la certification. Les activités couvertes par la certification sont définies par l'organisme de formation en fonction de celles qu'il met en œuvre :

- action de formation ;
- bilan de compétences ;
- action permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- apprentissage.

L'organisme de formation applique par ailleurs les engagements relatifs aux activités d'accueil, d'information, d'ingénierie des actions et d'insertion ainsi que les dispositions communes du référentiel. La certification est délivrée pour une durée de trois ans après audit initial.

Le développement de l'apprentissage est dorénavant confié aux branches professionnelles. Le Conseil Régional conserve une capacité d'adaptation de l'apprentissage à son contexte territorial, en complément du financement au contrat par les opérateurs de compétence « quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient ».

Les conseils régionaux ont maintenant la pleine responsabilité de la mission d'orientation. Ils poursuivent la mise en œuvre de la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi. Ainsi, dans chaque région, un comité réunissant la Région, l'État et les partenaires sociaux (CREFOP) a été mis en place. Lieu de concertation, ce comité doit permettre l'émergence d'une stratégie régionale de développement de la formation professionnelle partagée par l'ensemble des acteurs.

► L'apprentissage

L'apprentissage s'inscrit dans le cadre de contrats de travail de type particulier : les apprentis sont salariés et rémunérés par l'employeur selon un barème minimal (27 à 100 % du SMIC par exemple) tenant compte de l'ancienneté du contrat, de l'âge du salarié et de sa situation (16 à 29 ans, voire plus). Leur formation peut maintenant être confiée à l'organisme de formation qui apporte la réponse la plus pertinente. Les périodes passées au centre de formation complètent la formation reçue en entreprise. Un CFA peut intervenir sur différents sites de formation (éventuellement des CFPPA) et s'appuyer sur des établissements partenaires. Les formations par apprentissage sont financées par les opérateurs de compétences (OPCO) au coût contrat.

► La formation professionnelle continue

En formation continue, les stagiaires ont soit le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue, soit le statut de salarié (compte personnel de formation, plan de formation de l'entreprise, contrat de professionnalisation, Pro A) ; ils sont le plus souvent rémunérés (par l'État, le Conseil régional, Pôle Emploi, l'employeur, l'OPCO).

Les Centres de formation continue peuvent proposer plusieurs types de prestations :

- les formations diplômantes ou certifiantes pour actifs en professionnalisation, en promotion ou en reconversion professionnelles mais également destinées à des demandeurs d'emploi pour leur réinsertion professionnelle ;
- les actions de formation courte pour la professionnalisation des salariés ou des chefs d'entreprise ;
- les actions spécifiques d'insertion professionnelle ;
- les actions de conseil auprès des entreprises ou des personnes (VAE, AFEST, ...).

Le Compte Personnel de Formation (CPF), peut être mobilisé par son détenteur pour financer une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les actions de formation que les financeurs prévoient d'accompagner font le plus souvent l'objet d'une mise en concurrence des organismes de formation, au travers d'appels à projets. L'activité des CFPPA est soumise à l'obtention de tels marchés. À cette fin, le centre est amené à réaliser un travail d'ingénierie important et à déposer des projets décrivant précisément les actions qu'il propose. Les actions de formation pour lesquelles le CFPPA est retenu font l'objet de conventions avec les financeurs. Les équipes étant de taille réduite, il est fréquent que les formateurs participent à l'étude des projets, au montage des dossiers de réponse aux appels à projets, au suivi administratif et financier des conventions pour les actions qu'ils coordonnent. De la même manière, ils sont associés au suivi des stagiaires et/ou des apprentis, en particulier de ceux dont ils sont les référents.

La réussite d'un centre de formation et la qualité de ses prestations supposent un fonctionnement en équipe et en réseaux, internes et externes à l'appareil public de formation professionnelle continue et d'apprentissage agricoles. L'intégration au sein de l'équipe pédagogique et du ou des réseaux du centre de formation constitue un facteur déterminant d'une insertion professionnelle durable des nouveaux contractuels.