

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : BILAN DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT 2019-2021

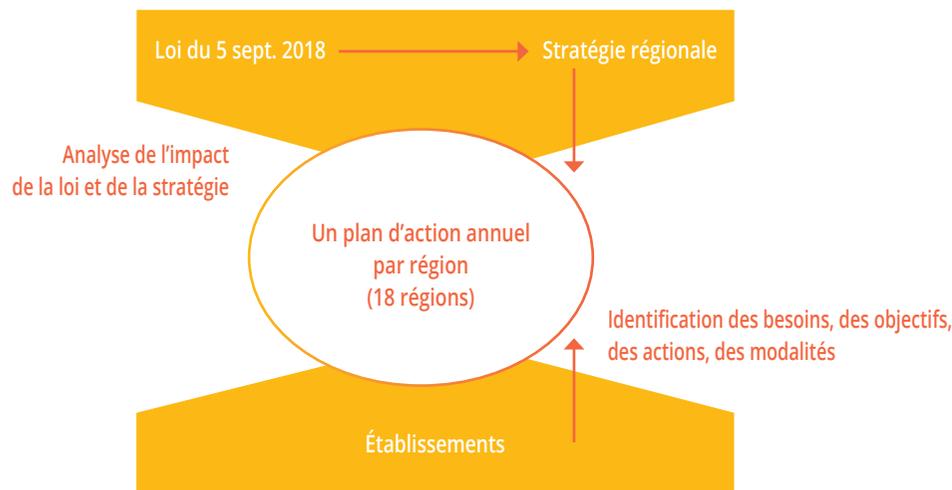


La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :
un nouveau paysage, un nouvel écosystème de la formation

- La création d'un établissement public de gouvernance de l'ensemble, *France compétences*, avec la responsabilité de régulation des flux financiers et de validation des parcours certifiants.
- L'entrée de l'apprentissage dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (**organisme de formation par apprentissage = OFA**).
- Le remplacement de la régulation administrative de l'**offre de formation par apprentissage** par une **logique de marché** *via* le financement au coût contrat.
- La remise aux **branches professionnelles** de deux outils majeurs de pilotage de la Formation Professionnelle : la **définition des diplômes** et titres professionnels et la **détermination des coûts contrat**.

Un plan d'accompagnement : une ingénierie nationale
au service des besoins en compétences des EPLEFPA

- Un pilotage confié par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) à l'Institut Agro Dijon - Eduter-Ingénierie.
- Un déploiement sur 3 années (2019-2021), pour favoriser l'appropriation de l'ensemble des mesures de la loi, définir des stratégies, faire évoluer les pratiques professionnelles ainsi que les organisations et obtenir la certification qualité.
- Un « investissement » inédit de plus de 3 M€ sur la période (actions nationales et régionales).
- À destination de l'ensemble des personnels ayant une activité en lien avec la formation professionnelle.



LA CONSTRUCTION DU PLAN : DÉMARCHE D'ALIGNEMENT DES STRATÉGIES

L'analyse des stratégies régionales a montré que les éléments de construction du plan d'accompagnement s'appuyaient majoritairement sur les caractéristiques de l'enseignement agricole public, avec son modèle EPLEFPA.

Les différentes manières d'entrer dans le changement, adaptées aux réalités sociales, économiques, historiques, politiques des régions et des D(R)AAF se sont renforcées ou se sont modifiées lors de la mise en œuvre du plan d'accompagnement.

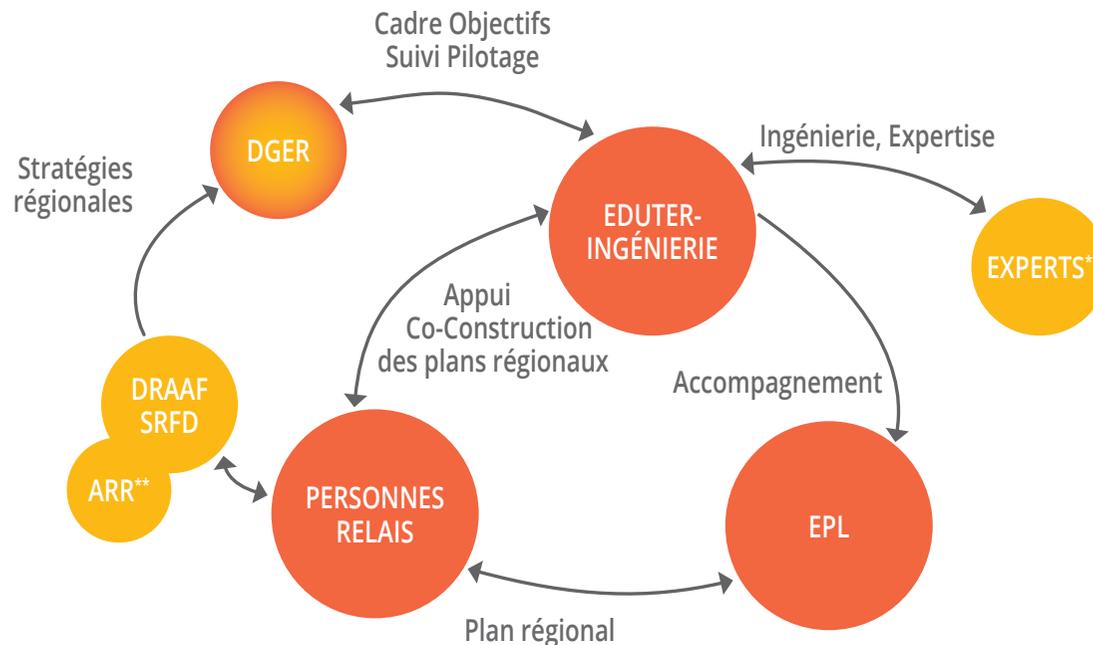
Des processus ont été mis en place au niveau régional et local afin de faire concorder les ambitions des stratégies régionales avec l'opérationnel pour atteindre les objectifs définis par les équipes de direction des EPLEFPA.

Chaque année du plan, les 18 régions ont actualisé/ajusté leur plan régional.

LES ACTEURS ENGAGÉS DANS LE PLAN

Un pilotage national par Eduter-Ingénierie, une co-construction avec les 18 régions, pour développer les compétences et les organisations nécessaires à la mise en œuvre de la loi Avenir.

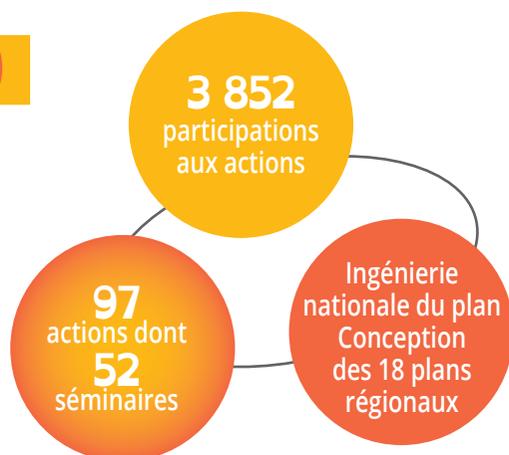
Un engagement de l'ensemble des EPL et des personnels ayant une activité en lien avec la Formation Professionnelle.



* IEA, Enseignants chercheurs, Centre Inffo, Sciences Po Rennes, CNAM, Directeurs EPL, Directeurs Centres, Groupe Technique : représentants des DRAAF/SRFD et EPL
 ** Animateurs des réseaux régionaux

UN PLAN ADAPTÉ AUX ÉVOLUTIONS DES CONTEXTES DES EPL (CRISE SANITAIRE, DÉPLOIEMENT DE LA LOI...)

2019



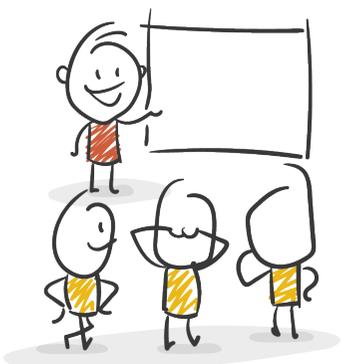
2020



2021



ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES ET D'APPUI AUX STRUCTURES



■ PERSONNELS DE DIRECTION

Management du changement,
Modèle économique,
Stratégie Marketing-Commercialisation,
Relation OPCO...

45
actions

■ PERSONNELS PÉDAGOGIQUES

Positionnement, Modularisation,
AFEST, Pédagogie de l'alternance,
Récupération des vécus, Digitalisation...

94
actions

■ TOUTES CATÉGORIES DE PERSONNELS

y compris les personnels administratifs

Ingénierie financière, mobilité nationale
et internationale, accueil, relation client,
comptabilité analytique, facturation...

80
actions

y compris les animateurs qualité

Pilotage de la qualité,
conduite d'un audit interne,
accompagner une équipe, un projet qualité...

52
actions

11 037

participations

271

actions

Toutes les catégories de personnels se sont emparées du plan pour développer leurs compétences ;

- + de 90 % des personnels de direction
 - + de 70 % des personnels administratifs
 - + de 60 % des personnels pédagogiques
- ont suivi au moins une action du plan

En moyenne, 1 agent a suivi 3 actions de développement des compétences.

LA CERTIFICATION QUALITÉ

100%
des EPL
certifiés

152
EPL
certifiables



DES PERSPECTIVES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF NATIONAL D'APPUI DÈS 2022

Durant ces trois ans du plan, une forte mobilisation des acteurs de la Formation Professionnelle tant au niveau local qu'au niveau régional, sur les nombreuses actions construites et déployées sur l'ensemble des territoires, a permis le développement de compétences et de pratiques organisationnelles adaptées à la mise en œuvre de la réforme.

Toutefois, l'appropriation des nouvelles missions et des nouvelles modalités d'intervention résultant de la loi, dans un paysage de plus en plus concurrentiel et dans un contexte de la FPC&A pas encore stabilisé, met en évidence :

- un besoin d'alignement des stratégies externe, interne et pédagogique de la Formation Professionnelle au sein de l'EPL pour une **amélioration du pilotage**, un développement de l'activité, une meilleure intégration dans le marché concurrentiel... ;
- la nécessité de passer d'une démarche qualité à un système qualité pour garantir **le maintien de la certification** et s'inscrire dans un Système de Management par la Qualité ;
- la nécessité de définir des critères de **soutenabilité de l'activité** ;
- un besoin en montée en compétences sur **l'approche capacitaire et l'ingénierie de certification** pour répondre à la rénovation des diplômes du MAA, à l'évolution de l'entrée par blocs de compétences sur les marchés de la formation professionnelle, aux règles d'exigences de France compétences pour les inscriptions au RNCP/RS...

Sur la qualité

- Accompagner le « Faire vivre la certification »
- Poursuivre la professionnalisation des animateurs qualité
- Accompagner la mise en œuvre du système de management par la qualité

Sur l'ingénierie de certification, en lien avec le travail de rénovation des certifications conduit par la DGER

- Accompagner les centres dans le dépôt de nouvelles certifications au RNCP

Sur la professionnalisation des acteurs

- Accompagner l'émergence de nouveaux métiers au sein des EPLEFPA
- Poursuivre les actions de développement des compétences mises en œuvre dans le cadre du plan d'accompagnement, en ayant une approche stratégique au niveau EPLEFPA

Sur le pilotage de l'activité de formation professionnelle au sein des EPLEFPA

- Expérimenter, avec des équipes de direction, des démarches visant le développement des compétences des personnels
- Améliorer le pilotage de la performance grâce notamment à la comptabilité analytique
- Conduire une réflexion à destination des équipes de direction sur les leviers de pilotage possibles pour développer l'activité de la formation professionnelle

