

REPÈRES

Une définition :

Le plan de formation est la traduction opérationnelle et budgétaire des choix des décideurs de la collectivité sur les moyens qu'ils affectent, dans une période donnée, au développement des compétences individuelles et collectives (Alain Meignant-Manager la formation coll. Entreprise et carrières)

C'est rechercher une réelle adéquation entre emploi et formation, consolider l'existant et accompagner les évolutions prévisibles.

Le plan de formation est à la fois un document et une démarche: c'est associer la formation aux politiques de recrutement, d'évaluation, de carrière, de mobilité et aux nouvelles formes d'organisation, de management...

Une réaffirmation

La loi de 2007 est plus précise que ne l'était celle de la loi de 84 sur le plan de formation et son contenu, mais elle dit encore peu de choses en ce qu'est un plan de formation et ce à quoi il sert. Au-delà de cette définition, le plan de formation doit s'inspirer de principes fondateurs de la réforme

1 Une obligation

L'article 7 de la loi de 1984 modifié par l'article 164 de la loi du 27 janvier 2017 stipule que « Les régions, les départements, communes et établissements publics ... établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formations prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1er ».

Les actions « CPF » doivent être inscrites dans le plan de formation.

Le plan de formation est transmis à la délégation compétente du CNFPT (article 7).

Le plan de formation est soumis à l'avis du CT (art 33).

2 Des catégories de formation

L'article 1 de la loi définit les catégories de la formation des agents de la fonction publique territoriale. Ce sont les formations:

- d'intégration et de professionnalisation,
- de perfectionnement,
- de préparation aux concours et examens,
- de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Seules les trois premières catégories doivent obligatoirement figurer dans le plan, les autres peuvent y être indiquées.

3 Des principes "fondateurs"

6 grands principes:

- L'individualisation des besoins et des parcours. Par conséquent il faudra mettre en place des outils d'analyse des besoins permettant cette individualisation.

- L'agent acteur de sa formation doit pouvoir négocier son parcours de formations individualisé, les méthodes pédagogiques doivent être diversifiées.

- La professionnalisation des formations et des parcours des agents

- La reconnaissance des savoirs et de l'expérience qui passe notamment par la « VAE » (validation des acquis de l'expérience), le bilan de compétences et les mécanismes de dispense.

- La négociation : de la demande de « CPF » mais aussi dialogue « social » au sein des CT pour l'avis sur le plan de formation et, partant, sur le « règlement » de formation.

- Une formation tout au long de la vie facilitant la fluidité de la formation sous toutes ses facettes et la continuité des parcours individuels.

Un plan de formation doit allier :

- les besoins de la collectivité qui doit pouvoir disposer d'agents compétents pour développer ses projets et
- les souhaits des agents de progresser dans leur métier, leur carrière, un autre métier...

Essai de définition

Le plan de formation traduit la politique de formation dans un document formalisé qui prévoit, pour une durée déterminée, les besoins de professionnalisation. C'est un des outils de la gestion des ressources humaines.

1 C'est une occasion pour la collectivité de repenser l'ensemble de sa politique de gestion de ressources humaines au service des politiques territoriales.

La formation est un des moyens de répondre aux besoins de compétences parmi d'autres: le recrutement, la mobilité, le management, la motivation...

2 Il définira :

- les objectifs et priorités du plan en lien avec les objectifs politiques et stratégiques de la collectivité
- un programme d'actions (demandées au CNFPT ou organisées en interne)
- un état des moyens méthodologiques, humains et financiers mis en oeuvre
- un dispositif d'évaluation des actions (résultats et effets notamment) et du plan de formation lui-même.

3 L'enjeu est donc important

C'est la qualité du service public :

- c'est réfléchir aux ressources humaines nécessaires à l'amélioration des compétences mobilisées
- c'est choisir de valoriser les ressources humaines, internes d'abord
- c'est anticiper les projets et les besoins, individuels et collectifs
- c'est aussi faciliter la prise en compte des demandes de formation par le CNFPT dans son programme annuel

Mais c'est aussi contribuer à la motivation des agents par l'ouverture de possibilités en matière de développement et d'évolution professionnelle,

Informations et outils nécessaires pour élaborer un plan de formation:

- le projet politique de la collectivité (au sens des politiques publiques mises en oeuvre)
- le projet de gestion des ressources humaines
- le ou les projets de service ou fonctionnel
- le règlement formation ou la charte
- le bilan de l'année précédente et l'état des différents compteurs.
- des entretiens d'évaluation et des entretiens formation
- des référentiels de compétence (métier...)
- des fiches de poste