

La procédure d'élaboration du plan de formation

La finalité du plan académique de formation (PAF), et plus globalement de la formation initiale et continue des personnels, est d'améliorer la qualité du service rendu à l'usager par l'Ecole, service public d'éducation et d'enseignement. La formation permet, en effet, aux personnels, de s'adapter à leur poste de travail, de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, d'actualiser leurs connaissances ou encore d'évoluer en préparant des concours. La formation donne ainsi, à l'Etat, les moyens de disposer de personnels aptes à répondre aux exigences de l'Ecole. La formation des personnels s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, instaurée par la loi n°2007-148 du 02/02/2007 relative à la modernisation de la fonction publique et par le décret n°2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'élaboration du P.A.F. répond aux obligations précisées à l'article 6 du décret sus-mentionné et nécessite de respecter un certain nombre de procédures et de démarches préalables à sa production qui se déroulent en deux temps : d'une part, le temps du "diagnostic", qui va du recensement des besoins à la veille réglementaire et d'autre part, le temps de l'élaboration proprement dite, au cours de laquelle sont définies les priorités et le contenu des programmes des formations qui seront inscrites au P.A.F. Un troisième et dernier temps n'interviendra qu'a posteriori : il s'agit de l'évaluation des actions de formation.

Diagnostic : du recueil des besoins en formation à la veille réglementaire.

Dans l'académie de Nancy-Metz, le plan de formation est commun à l'ensemble des personnels. La première étape collective est la rédaction du cahier des charges (novembre – décembre N-1) - étape elle-même résultat d'un travail d'analyse préalable. Le cahier des charges doit présenter les orientations générales nationales et académiques mais également tenir compte des besoins de formation recueillis in situ.

La deuxième étape consiste dans le recueil et l'étude des propositions de formation : Pour les personnels A.T.S.S., il repose, en partie, sur les propositions des représentants syndicaux exprimées notamment lors d'une réunion de concertation . A cette occasion, les représentants des syndicats font part de leurs attentes et besoins en formation

Hiérarchisation et programmation du plan de formation: la nécessaire prise en compte des contraintes budgétaires

Le plan académique de formation doit être mis en ligne sur le P.I.A.L. (Portail Intranet Académique Lorrain) et diffusé aux personnels dans le courant du mois de juillet N-1, après présentation en Comité Technique Académique (C.T.A.), pour une participation effective aux formations durant l'année scolaire N. Une fois les besoins en formation recensés, le cahier des charges rédigé et publié, les représentants syndicaux rencontrés, des réunions de travail avec les conseillers techniques du recteur : Inspectrice Santé et Sécurité au Travail, conseiller de prévention, conseillères techniques assistante sociale, médecin et infirmière mais aussi les formateurs et professionnels des établissements scolaires (chefs d'établissement, agents comptables, secrétaires d'établissement) sont mises en place. Durant ces rencontres, sont évoquées les priorités nationales et académiques, les besoins en formation recensés et les contraintes budgétaires. Les priorités de formation sont ainsi établies et formalisées, puis validées par la responsable de la Direction des Ressources Humaines et la Secrétaire Générale du rectorat.