



# La conception d'un plan de formation pour la CGT-INRA

La CGT rappelle que la formation permanente représente un droit pour les agents dont ils doivent pouvoir disposer à leur initiative au cours de leur carrière. Chacun doit avoir accès à une formation continue qui réponde à ses besoins de remise à niveau, d'évolution ou de réorientation professionnelle, de réalisation personnelle. L'agent formé doit rester le principal acteur de sa formation. C'est à lui qu'appartient de prendre l'initiative et de conduire son « projet d'évolution professionnelle et/ou personnelle » réfléchi individuellement ou dans le cadre de collectif de travail à l'échelle de l'équipe ou de l'unité de recherche. Chaque agent doit avoir la possibilité de se former y compris en dehors des axes prioritaires définis par la direction de l'institut.

## **Modalités actuelles de recensement des besoins de formation.**

Actuellement les modalités de recueil des demandes et leur traduction en besoins sont hétérogènes ; ces besoins peuvent s'exprimer sous forme d'une simple compilation de demandes plus ou moins filtrées par le directeur d'unité, d'un service, le chef de département jusqu'à une élaboration prévisionnelle des besoins, plus ou moins réfléchie, à l'échelle de l'unité. Il est également à noter que toutes les demandes individuelles ne « remontent » pas jusqu'au responsable formation de centre et ou national (filtrage, autocensure...).

## **Contribution au processus d'élaboration du plan de formation d'unité.**

L'expression des besoins de formation des agents doit rester un élément central de l'élaboration des plans de formation qu'ils soient d'unité, de centre, de département ou de toutes autres structures.

Ces différents plans (unité, service, autres) doivent être complémentaires et œuvrer dans l'intérêt des agents et de l'institut sans être inféodés aux orientations politiques à court terme.

## **Le plan de formation doit s'élaborer à partir des demandes individuelles des agents et des demandes collectives.**

- ▶ Par l'envoi des demandes dans un premier temps au responsable local de la Formation Permanente qui les recensera et les transmettra au directeur d'unité et à la CLFP.
- ▶ Par la suppression du co-financement pour les unités de recherche, car il est source d'inégalités entre les agents des « unités riches » et des « unités pauvres ».

## **Il doit être pensé à plusieurs niveaux :**

- ▶ Au niveau de l'individu, pour qu'il puisse exprimer ses attentes en matière de formation.
- ▶ Au niveau de l'unité en termes de besoins collectifs. Le plan de formation d'unité doit être discuté et validé en conseil d'unité.
- ▶ Au niveau du centre. La C.L.F.P. doit rester le lieu de concertation dans l'élaboration du plan de formation de centre et permettre l'émergence des demandes individuelles.
- ▶ Au niveau du département (formations liées à la fermeture d'unité, reconversion d'agents vers d'autres orientations thématiques et/ou métiers, projets et/ou programmes transversaux).
- ▶ Au niveau national : la CNFP doit pouvoir avoir un droit de regard sur l'élaboration du plan de formation du service national de formation.

**Lorsqu'un plan de formation établit des priorités, les demandes de formation non retenues ou ajournées doivent être recensées afin de permettre aux commissions (CLFP, CNFP) de connaître les demandes « en souffrance ». Ces demandes non satisfaites peuvent être prises en compte à un autre niveau comme un centre ou un département par l'organisation d'une formation si plusieurs demandes sont « proches ». Les plans de formation des différentes structures (unité, département, centre, autres) doivent être complémentaires.**