



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission sur les conditions d'emploi des Agents contractuels sur Budget (ACB) dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA)

Mission n° 22054

établi par

Jean-Louis GRENOUILLOUX

Inspecteur général de l'agriculture

Patrice GUILLET

Inspecteur général de l'agriculture

Décembre 2022

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

1. LA DEMARCHE MISE EN ŒUVRE POUR LA MISSION DE CONSEIL RELATIVE A L'OBSERVATOIRE	5
1.1. Les attendus de la commande	5
1.2. La prise de connaissance des attentes et des travaux existants	5
1.3. Le travail d'élaboration de la grille d'indicateurs	6
1.4. Le test de la batterie d'indicateurs élaborée	7
1.5. La consultation des acteurs de terrain	8
1.6. Une relation suivie avec les services de la DGER	9
2. LA BATTERIE D'INDICATEURS ET LE TABLEAU DE BORD	10
2.1. Un outil simple d'utilisation	10
2.2. Un outil conçu pour donner une vision pluriannuelle	10
2.3. Un outil de connaissance et également un outil servant au pilotage du centre	11
2.4. Description sommaire de l'outil	11
2.4.1. Economie générale et sommaire	11
2.4.2. Les tables de référence	12
2.4.3. Les onglets de saisies destinés aux centres	12
2.4.4. Les onglets « tableau de bord » et « graphiques »	13
2.4.5. L'onglet de saisie des éléments de contextualisation	13
2.4.6. Un onglet mis en forme pour permettre la compilation des données de l'ensemble des centres	13
3. LA GOUVERNANCE DE L'OBSERVATOIRE	13
3.1. Dans toute la mesure du possible, l'enquête ne doit pas être redondante	14
3.2. Une enquête annuelle	14
3.3. Une enquête réalisée dans le respect de la ligne hiérarchique	15
3.4. Une enquête qui doit être un éclairage pour les instances de l'établissement	15
3.5. Une enquête qui devrait permettre une vision statistique	16
3.6. Schéma de réalisation de l'enquête annuelle	16
CONCLUSION	18
ANNEXES	19
Annexe 1 : Lettre de mission	20
Annexe 2 : Note de cadrage	22
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées	31
Annexe 4 : Liste des sigles utilisés	34
Annexe 5 : Copie des onglets de l'outil	35
Annexe 6 : Vadémécum de lancement de l'enquête et de capitalisation des données ..	56

RESUME

La DGER a souhaité mettre en place un observatoire de la situation des agents contractuels sur budget (ACB) des centres CFA et CFPPA des EPLEFPA.

La situation des centres et des ACB qui y travaillent est actuellement connue à travers une série d'enquêtes indépendantes les unes des autres et pas régulièrement renseignées. Après échanges avec les diverses parties prenantes, il paraît opportun de réaliser une enquête qui en reprenne les éléments utiles tout en les complétant. L'objectif est tant d'apporter un éclairage aux administrations régionale et centrale que de fournir aux centres des éléments d'analyse de leur situation ainsi que des outils de pilotage.

À cette fin, la mission propose de réaliser une enquête annuelle, donnant une vision pluriannuelle, à l'aide d'un outil clefs en main qu'elle a élaboré sur la base d'un tableur Excel.

Celui-ci permettra à chaque centre de saisir aisément les données requises et mettra immédiatement à sa disposition un tableau de bord apportant des éléments d'éclairage sur trois domaines : le recrutement et l'emploi des ACB, l'activité et la situation économique du centre, ses capacités de résilience et de développement.

En termes de gouvernance, une compilation et une analyse statistique seraient réalisées au niveau national. Chaque centre disposerait ainsi, dans un second temps, des comparaisons nécessaires lui permettant de se situer par rapport à un ensemble homogène de centres similaires, ainsi que des éléments pertinents à présenter devant les instances concernées de l'établissement.

Dans le même temps, la DGER disposera d'une vision nationale de l'état du système, dont les enseignements pourront être utiles pour la commission nationale de suivi des ACB.

Mots clés : agent contractuel, centre de formation d'apprentis, centre de formation professionnelle et de promotion agricole, condition de travail, recrutement, indicateur de qualité

1. LA DEMARCHE MISE EN ŒUVRE POUR LA MISSION DE CONSEIL RELATIVE A L'OBSERVATOIRE

Par un courrier du 5 avril 2022, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation a confié au conseil général de l'alimentation de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) une mission sur les conditions d'emploi des agents contractuels sur budget (ACB) dans les centres de formation d'apprentis (CFA) et les centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA).

Les recrutements de ces agents sont décidés et financés dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) afin de pourvoir les emplois des centres CFA et CFPPA qui en sont des composantes. Dans ces centres, mis à part le poste de direction occupé par un agent de l'État, les autres emplois sont en effet de la responsabilité de l'EPLEFPA employeur. Les ACB sont donc recrutés sur la base de contrats et de conditions d'évolution des rémunérations définies localement. Ces conditions sont délibérées par le conseil d'administration de l'établissement dans le cadre d'une stratégie qui tient compte tant de l'activité du centre que de sa situation économique.

1.1. Les attendus de la commande

Dans ce contexte, il a été demandé au CGAAER d'apporter au ministre son conseil sur les modalités de constitution d'un observatoire, si possible actualisable régulièrement, relatif aux conditions d'emploi des ACB dans les CFA et CFPPA des EPLEFPA, en lien avec les performances des centres. L'observatoire doit notamment permettre :

- de dresser un état des lieux permettant de comparer les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des ACB dans les CFA et CFPPA ;
- d'apprécier la performance des centres, notamment au travers d'indicateurs d'activité et de résultats financiers ;
- de dresser un état des lieux du dialogue social dans les EPLEFPA sur cette question (présence éventuelle d'une commission interne avec les représentants des organisations syndicales, fréquence des réunions ...).

Sur la base de l'outil correspondant, une analyse croisée de ces trois types de données doit permettre d'identifier l'existence éventuelle de corrélations entre elles et de caractériser les éléments qui contribuent positivement ou bien négativement au fonctionnement des centres.

Il était attendu de la mission qu'elle fournisse une série d'indicateurs permettant de caractériser les situations des centres et de les présenter sous forme de « tableau de bord », ainsi que de recommandations sur la gouvernance de l'observatoire.

1.2. La prise de connaissance des attentes et des travaux existants

Afin de préciser les attentes du commanditaire, les deux inspecteurs chargés de la mission ont mené au mois de juin 2022 des entretiens avec, notamment le directeur général adjoint de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), chef du service de l'enseignement technique, le chef du bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (BAFPC

de la sous-direction des politiques de formation et d'éducation) et l'adjointe au chef du bureau des moyens de l'organisation et des projets des établissements (BMOPE de la sous-direction des établissements, des dotations et des compétences). Ils ont également pris contact avec l'inspection de l'enseignement agricole, et notamment avec les inspecteurs en charge des aspects juridiques et financiers et avec ceux compétents en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Ces derniers entretiens leur ont permis de collecter les travaux d'ores et déjà réalisés ou suivis à la DGER afin de pouvoir débiter un travail d'élaboration d'une batterie d'indicateurs susceptibles d'éclairer les différents domaines objets de l'observatoire. Ils ont notamment pu prendre connaissance de l'enquête de vulnérabilité des centres, de celle sur les ACB et enfin de l'enquête sur le suivi financier des établissements. Ils ont également collecté les éléments élaborés par le groupe de travail mis en place par le comité technique de l'enseignement agricole, qui s'est réuni fin 2021 et début 2022 dans le cadre des premières études sur le projet d'observatoire.

À la suite de ces premiers travaux, une note de cadrage a pu être soumise au cabinet du ministre, qui l'a validée le 16 septembre 2022.

1.3. Le travail d'élaboration de la grille d'indicateurs

La mission a procédé à une analyse des différents indicateurs dès à présent utilisés ou proposés dans le cadre des réunions du groupe de travail ou bien encore des entretiens. Elle a également élaboré de nouveaux indicateurs qui paraissaient pertinents. Dans le cadre de ce travail, elle s'est attachée à appliquer les principes suivants :

- vérifier l'utilité de l'indicateur : ne répertorier que des éléments ayant un intérêt pour l'observatoire dans les domaines où son activité doit porter ; supprimer toute requête sur des données qui resteraient non exploitées ;
- veiller à la fiabilité des informations : celles sujettes à caution ne peuvent servir à fonder une analyse, sauf à risquer d'induire en erreur ; en conséquence, privilégier chaque fois que possible les données extraites de systèmes d'information pour à la fois limiter les erreurs et mieux objectiver les situations ;
- s'assurer de la disponibilité des informations, dans l'objectif de réduire autant que faire se peut la charge de son recueil à quelque niveau que ce soit et surtout au sein du centre ; en tout état de cause, la charge qu'impose la recherche de l'indicateur doit être proportionnelle à son utilité ; alléger le travail des services de terrain en exploitant au maximum les données déjà disponibles, tout en évitant de recourir à des sources ou de s'appuyer sur des résultats divergents sur les mêmes sujets.

Par ailleurs, pour ne pas se limiter à répertorier des indicateurs quantitatifs, il a paru nécessaire de mettre certains de ceux-ci en perspective afin d'en retirer des informations qualitatives. Un certain nombre de ratios ont donc été élaborés dont il est prévu que le calcul soit réalisé sans intervention de l'établissement, directement dans l'outil.

Une grille d'analyse construite selon ces principes a été élaborée dans l'objectif de permettre un éclairage sur les trois domaines principaux suivants relatifs au fonctionnement du centre CFA ou CFPPA :

- les conditions de recrutement et d'emploi des ACB ;
- l'activité du centre et sa situation économique ;
- sa capacité de résilience et de projection.

Les éléments relatifs à la qualité du dialogue social au sein du centre ont été intégrés au sein de ces différents domaines.

Au-delà de la détermination de la batterie d'indicateurs, la mission a élaboré un outil de recueil de l'information auprès des centres. Quelques principes ont été appliqués dans le cadre de sa conception :

- il doit être simple à appréhender en établissement, et être disponible sur un logiciel facilement manipulable sans formation préalable ;
- il doit permettre de faire intervenir plusieurs collaborateurs travaillant sur des domaines différents : pédagogie, développement, GRH, finances ... ;
- il doit pouvoir présenter pour l'établissement un intérêt pour le pilotage du centre : une première série d'informations doit donc être immédiatement disponible (indicateurs et ratios).

Par ailleurs, afin de constituer des blocs homogènes dans le cadre du recueil de l'information auprès des centres, il a été décidé de regrouper les indicateurs sous six rubriques :

- le centre ;
- les ACB ;
- les recrutements d'ACB ;
- l'activité ;
- les finances et budget ;
- la capacité de résilience et de développement.

Le détail de ces rubriques sera présenté au point 2.4 ci-dessous

Au total, les 6 rubriques se décomposent en 46 blocs de questions et restituent immédiatement un ensemble de 63 indicateurs ou ratios.

1.4. Le test de la batterie d'indicateurs élaborée

Afin de pouvoir juger de la pertinence des indicateurs et de la conception de l'outil, il a été décidé de procéder à un test auprès de 10 centres. À cette fin, des listes de centres dont les caractéristiques de fonctionnement sont, pour certaines d'entre elles, connues des services ont été sollicitées auprès, d'une part, du bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue et, d'autre part, de l'inspection de l'enseignement agricole. À partir de ces propositions, les missionnaires ont déterminé une liste de quatre CFA et six CFPPA (parmi ces derniers, quatre dispensent des formations par apprentissage). Ces centres étaient répartis dans huit EPLEFPA, situés dans sept régions métropolitaines.

L'outil a été transmis par mail après un premier contact téléphonique. Le délai laissé aux centres afin de retourner le questionnaire renseigné était très court : sept jours ouvrables, dont deux pendant une période de vacances scolaires. Pour autant, neuf centres ont fait retour dans les temps impartis des fichiers renseignés.

Une réunion a ensuite été organisée avec chacun des directeurs¹ de centre concernés (mis à part l'un d'eux pour lequel cela n'a pas été possible). Il en est ressorti les éléments principaux suivants :

- la durée nécessaire pour renseigner l'outil est fonction de l'expérience du directeur de centre, des outils de pilotage dont il dispose déjà et de la disponibilité des agents en charge de la GRH et des finances ; elle peut aller de deux heures à deux jours (cas extrême qui ne s'est rencontré qu'une fois, pour un agent ayant une expérience réduite de la direction du centre et manquant d'outils), la moyenne se situant entre trois et quatre heures ;
- les directeurs de centre reconnaissent la pertinence des indicateurs et n'ont pas relevé d'« angle mort » dans la recherche d'éléments susceptibles d'éclairer sur la situation du centre ;
- ils soulignent qu'un tel outil constituerait pour eux un outil de pilotage intéressant ;
- ils ont proposé un certain nombre de nouveaux indicateurs afin de mieux pouvoir analyser certains aspects.

La batterie d'indicateurs étant sensée permettre de caractériser la situation des centres CFA et CFPPA sur les conditions de recrutement et d'emploi des ACB, l'activité et la situation économique du centre et enfin sa capacité de résilience, un test a été effectué avec le concours de l'inspection de l'enseignement agricole. Les batteries d'indicateurs renseignées par les centres ont été soumises, de manière anonymisée aux inspecteurs formation professionnelle continue et apprentissage. Ces derniers ont confirmé que l'analyse, rapide, de ces outils permettait bien de relever les principales caractéristiques des centres.

1.5. La consultation des acteurs de terrain

Des réunions ont été organisées afin de présenter la mission et de recueillir l'avis des acteurs de terrain. L'objet de ces consultations avait moins pour finalité l'étude des indicateurs, qui faisaient l'objet de la procédure présentée dans le paragraphe ci-dessus, que d'évoquer la question des tableaux de bord de présentation des informations recueillies et surtout de la gouvernance de l'observatoire.

Dans un premier temps, ont été sollicitées chacune des organisations syndicales représentatives des personnels au comité technique de l'enseignement agricole, en prenant l'attache des agents qu'elles avaient désignés pour siéger au sein de la commission nationale de suivi des conditions d'emploi des personnels contractuels sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA, créée par la note de service DGER/SDPOFE/2022-581 du 28 juillet 2022.

¹ Toutes les fonctions mentionnées dans ce rapport s'entendent au féminin comme au masculin.

Il en ressort essentiellement pour ces dernières que l'observatoire sera un outil d'éclairage des situations qui permettra d'entreprendre des négociations avec la DGER.

Dans un second temps, ont également été consultés les représentants des directeurs d'EPLEFPA, des directeurs de centre CFA et CFPPA et des secrétaires généraux et agents comptables. Ils ont été sollicités par le biais de leurs présidents respectifs au sein de l'union nationale de l'enseignement agricole public (UNEAP). Enfin, une réunion a également eu lieu avec le représentant des chefs de service régionaux formation développement (SRFD) des DRAAF.

Les représentants des cadres des établissements ont fait part de leur appréciation positive d'un outil conçu afin d'avoir une utilité immédiate dans le cadre du pilotage du centre et de l'établissement. Ils sont également intéressés par un retour d'information de la DGER, après traitement statistique de l'ensemble des batteries d'indicateurs des centres, afin de pouvoir se situer par rapport à des groupes homogènes de centres, de la région, ou bien qui interviennent pour dispenser les mêmes domaines de formation, ou bien encore ayant un nombre d'heures de formation apprenants d'un niveau similaire, etc. Ils relèvent également leur intérêt pour qu'un groupe expert procède à l'analyse des batteries d'indicateurs de chaque centre et délivre une caractérisation synthétique des situations. Ils sont favorables à ce que les batteries d'indicateurs, renseignées, soient présentées aux instances concernées des centres et de l'établissement.

Ces représentants des cadres ont insisté sur le fait que les diffusions qui pourraient être faites auprès des différentes instances, en-dehors de l'établissement, ou bien éventuellement sur internet, ne devront pas être susceptibles de remettre en cause le secret commercial, sachant que les centres évoluent dans un système concurrentiel.

Tant les représentants des organisations syndicales que des cadres des établissements ont fait des propositions de nouveaux indicateurs afin d'affiner les analyses possibles. La mission a retenu un certain nombre d'entre eux qui lui paraissaient pertinents et de nature à apporter une plus-value. L'augmentation du nombre d'indicateurs qui en résulte n'aurait pas été totalement nécessaire afin de caractériser les situations des centres mais semble utile dans la perspective de faire de la batterie d'indicateurs un outil de pilotage.

1.6. Une relation suivie avec les services de la DGER

Au cours de ses travaux, la mission est restée en lien étroit avec la DGER. Outre les premiers entretiens réalisés en juin, évoqués au point 1.2 ci-dessus, une réunion s'est tenue le 14 novembre. Elle a rassemblé des agents des bureaux BAFPC et BMOPE ainsi que des inspecteurs de l'IEA, afin de partager les retours suite au test de la batterie d'indicateurs et aux différents entretiens menés avec les directeurs de centre sollicités ainsi que ceux évoqués au paragraphe ci-dessus.

Enfin, une réunion avec le directeur général adjoint, chef de service de l'enseignement technique, le sous-directeur POFE et le chef du bureau BAFPC a permis de faire un point d'étape global sur la mission de conseil le 29 novembre 2022.

2. LA BATTERIE D'INDICATEURS ET LE TABLEAU DE BORD

2.1. Un outil simple d'utilisation

Au-delà de la batterie d'indicateurs élaborée dans le cadre de la mission, il a paru incontournable que l'outil utilisé, afin de la renseigner, soit d'un maniement simple, ne nécessitant pas de formation particulière des agents, tant en établissement qu'en administration centrale. Par ailleurs, il a semblé judicieux que le centre puisse en disposer afin, d'une part, de pouvoir réaliser un travail le cas échéant collaboratif dans le cadre de son remplissage (directeur de centre, secrétaire général, GRH, directeur d'établissement) et d'autre part de permettre son utilisation en tant qu'élément d'éclairage susceptible de faciliter le pilotage du centre.

Le tableur Excel a donc été retenu. Il présente l'avantage d'être largement diffusé et connu des agents. Il est simple à enregistrer et à transmettre et ne nécessite pas d'espace de stockage important. La création d'un fichier central incrémenté de l'ensemble des éléments de chacun des centres ne pose pas de difficulté majeure, en termes de taille comme de manipulation.

L'outil se présente sous forme d'onglets qui regroupent les questions en blocs homogènes permettant un travail collaboratif.

2.2. Un outil conçu pour donner une vision pluriannuelle

Une vision sur une seule année présenterait un instantané « photographique » des caractéristiques et de la situation d'un centre à un moment donné. Pour autant il s'agirait d'une vision réductrice en ce qu'elle ne permettrait pas de savoir s'il s'agit du fonctionnement habituel, en rythme de croisière, du centre ou bien d'un incident de parcours, qu'il soit favorable, type surcroît d'activité ou meilleure marge sur cette dernière, ou bien défavorable. Elle pourrait également être faussée par la faiblesse de la fiabilité de certains éléments notamment comptables relatifs à l'annualité budgétaire ou aux échanges économiques entre les centres de l'établissement.

Aussi, il a semblé opportun de pouvoir disposer d'une vision qui donnerait de la profondeur sur plusieurs années, de trois à cinq, et qui serait donc de nature à conforter la connaissance que l'on peut avoir de l'établissement et de sa trajectoire.

Dans cette perspective, l'outil ayant vocation à être pérenne, les différentes hypothèses de travail sont les suivantes :

- La première année de son utilisation, les centres doivent renseigner trois années : n-3, n-2 et n-1 (ainsi pour une enquête réalisée en 2023, le centre devrait renseigner l'outil pour les années 2020, 2021 et 2022). Compte tenu du travail que cela pourrait représenter, on peut alors douter de l'adhésion des établissements et, d'autre part, de la fiabilité des renseignements recueillis, ce qui remettrait donc en cause l'analyse qui pourrait en découler.
- Solliciter les centres sur uniquement deux années lors de la première enquête (pour une première enquête en 2023 : recueil des éléments dans les centres sur les années 2021 et 2022). Dans cette hypothèse, le surcroît de travail sur la première année est plus mesuré, mais va se heurter au fait que parallèlement, les centres vont devoir s'acculturer à l'outil.
- Ne solliciter les centres que pour renseigner une seule année (en 2023, demande de renseigner la batterie d'indicateurs uniquement pour 2022) ; la vision pluriannuelle que l'outil

devra permettre se constituerait donc au fil des enquêtes annuelles (sur une seule année en 2023, deux en 2024, trois en 2025, etc.).

Il appartiendra à la DGER de retenir l'hypothèse de travail qui lui semblera la plus adaptée, compte tenu de la charge de travail qu'elle induira pour les centres et l'intérêt de disposer, au plus tôt, d'une vision pluriannuelle. La mission estime cependant que la première des hypothèses ne devrait pas être retenue.

2.3. Un outil de connaissance et également un outil servant au pilotage du centre

L'outil doit pouvoir être utile au niveau national par la connaissance qu'il apporte de la situation des centres, mais doit également servir directement au centre et à l'établissement, en tant qu'outil de pilotage.

À cette fin, nombre de paramètres ont été enrichis afin de pouvoir fonder une analyse sur les trois domaines cibles de l'observatoire. Cela amène certes à un questionnement plus fouillé, et donc à un travail plus conséquent pour renseigner la batterie d'indicateurs, mais présente un intérêt direct pour l'utilisateur qu'est le centre.

Dans cette optique, un onglet intitulé « tableau de bord » a été intégré dans l'outil. Il compile l'ensemble des renseignements portés sur les différents onglets de saisie des informations. Cette synthèse est réalisée automatiquement, de même que le calcul de ratios. Enfin, des graphiques synoptiques sont proposés. Ils pourront être complétés par chaque utilisateur en fonction de ses contraintes ou points d'attention particuliers.

2.4. Description sommaire de l'outil

2.4.1. Economie générale et sommaire

Pour faciliter son appropriation, son partage entre les divers contributeurs et son utilisation, l'outil a été organisé selon l'architecture suivante :

- un premier onglet masqué comportant des tables de référence,
- deux onglets présentant d'une part le sommaire et la légende et d'autre part le mode d'emploi
- six onglets de saisie,
- deux onglets présentant pour l'un le tableau de bord du centre et l'autre des graphiques,
- un onglet destiné à l'ajout d'éléments de contextualisation,
- un onglet permettant le transfert des informations sur un tableur national où seront opérés les tris statistiques.

Afin d'alléger au maximum le travail de renseignement nécessaire, les valeurs qui pouvaient être déduites des éléments renseignés font, chaque fois que possible, l'objet de calculs automatisés.

Par ailleurs, pour permettre à l'utilisateur de vérifier immédiatement la cohérence des données saisies, un certain nombre de contrôles embarqués ont été mis en place, qui l'alertent le cas échéant.

Les données relatives aux personnels sont détaillées en effectifs physiques et en équivalents temps pleins, et sont, sauf exception, mesurées au 31 décembre de l'année N-1. Celles relatives au budget et aux finances du centre seront tirées du compte financier de l'année N-1.

2.4.2. Les tables de référence

Une table générale relie chaque centre, dont elle précise la nature, à son établissement ainsi qu'à ses département et région d'implantation.

Deux autres tables, issues des tableaux INSEE « T402 - Salaires bruts en équivalents temps pleins, par secteur d'activité », fournissent pour chaque département le salaire brut moyen dans le secteur public² d'une part, et dans les services tertiaires privés³ d'autre part. Ces données ne sont disponibles qu'en novembre de l'année N pour l'exercice N-2 (à la date du présent rapport, le dernier tableau disponible est donc celui de 2020). Ces tables devront être actualisées chaque année dans l'outil par le bureau de la DGER qui serait chargé de l'enquête.

2.4.3. Les onglets de saisies destinés aux centres

- L'onglet « Le centre » regroupe les indicateurs généraux sur l'identité du centre, sa situation géographique, son/ses domaine/s de formation et sa communauté de travail ;
- l'onglet « Les ACB » concerne l'accord local sur les conditions d'emploi, la communauté de travail des ACB, par type de fonctions, par genre et type de contrat, les emplois gagés, les ACB bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la répartition des ACB par tranche d'âge, par type de contrat, le montant des comptes budgétaires de rémunération des agents du centre, les arrêts de travail, quelques éléments relatifs au bien être eu travail ;
- l'onglet intitulé « Les recrutements d'ACB » porte sur les contrats d'ACB souscrits dans l'année considérée, les niveaux de rémunération et les types d'emplois correspondants, l'existence d'un dispositif formalisé d'accueil des agents ;
- l'onglet « L'activité » détaille le nombre d'heures de formation reçues par les apprenants, les pratiques pédagogiques, de développement, d'apprentissage et de formation professionnelle continue ;
- l'onglet « Finances-budget » s'intéresse à l'exécution budgétaire, aux finances et à la part du centre au sein des finances de l'établissement ;
- enfin, l'onglet « Résilience et développement » intègre les données relatives aux projets d'établissement et de centre, à l'expérience du directeur, aux réunions de concertation, aux principaux outils de management et d'organisation de l'activité et à la qualification des agents et à leur formation professionnelle continue.

Chacun de ces onglets se présente sous la forme d'un masque de saisie. Des protections ont été intégrées afin d'éviter toute manipulation involontaire inopportune qui modifierait la structure du questionnaire.

² Administration publique, enseignement, santé et action sociale.

³ Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien.

2.4.4. Les onglets « tableau de bord » et « graphiques »

Le premier de ces deux onglets de synthèse rassemble l'ensemble des données collectées, en déduit des valeurs calculées et, par rapprochement entre items, des ratios.

Le second propose une visualisation des principaux éléments d'aide au pilotage dont la mise en graphique a paru opportune. Chaque centre pourra élaborer ceux qui lui sembleraient le plus à même de répondre à ses besoins locaux.

2.4.5. L'onglet de saisie des éléments de contextualisation

Cet onglet vise à apporter un complément qualitatif aux éléments recueillis auprès du centre ou calculés par l'outil.

Plusieurs intervenants peuvent apporter leur contribution dans des espaces de saisie de texte, volontairement limités par un nombre maximum de caractères (900), pour concentrer ces compléments sur l'essentiel, à chaque étape du déroulement de l'enquête et de l'analyse de ses résultats.

Le responsable de centre peut d'abord appeler l'attention sur les principaux points qui lui paraissent nécessaires à la bonne compréhension des éléments fournis et des valeurs ou des ratios qui en découlent.

Le SRFD peut apporter les éléments de contexte régional utiles pour éclairer la situation particulière de chaque centre.

Le niveau national peut enfin mentionner les lignes de forces de la lecture qu'il fait des résultats de l'enquête pour le centre concerné et, au besoin, formuler des interrogations en retour, à destination du centre.

2.4.6. Un onglet mis en forme pour permettre la compilation des données de l'ensemble des centres

L'utilité de cet onglet est de permettre à la DGER de recueillir sur un seul et même tableur l'ensemble des informations de chacun des centres. Cette compilation autorise ensuite tout type de tri statistique par strates de centre (exemples : par région, domaine d'activité, taille de centre...).

Une diffusion de ces statistiques, par exemple sur Chlorofil, permettrait à chaque centre de se situer. Cette solution présente l'avantage de ne pas mettre à la disposition du grand public l'ensemble des paramètres relatif à chacun des centres, en respectant l'anonymat des centres et le secret commercial.

3. LA GOUVERNANCE DE L'OBSERVATOIRE

L'observatoire est envisagé comme un outil pérenne. Il se doit d'éclairer tant l'administration centrale du MASA sur la situation des centres CFA et CFPPA, que ces derniers afin de leur fournir des éléments intéressants pour leur pilotage, sans omettre l'information de l'autorité académique. Compte tenu de ces objectifs, la mission suggère à la DGER de mettre en place les dispositifs suivants dans le cadre de sa gouvernance.

3.1. Dans toute la mesure du possible, l'enquête ne doit pas être redondante

Le quotidien est prégnant dans les centres et il convient en conséquence de faire que le nombre d'enquêtes soit limité aux strictes nécessités d'information et de pilotage, en évitant les doublons.

Les principales enquêtes concernant les CFA et CFPPA, réalisées annuellement par la DGER sont les suivantes :

- Enquête annuelle sur la situation financière des établissements, réalisée en début d'année (mars –avril) sur la base de données fiables issues automatiquement du SI comptable des établissements. Outre que cette dernière concerne principalement l'EPLEFPA dans son ensemble, elle ne nécessite aucune saisie particulière ; l'établissement et ses centres disposent immédiatement des tableaux édités par le logiciel comptable et bénéficient ultérieurement d'une analyse pilotée par l'inspection de l'enseignement agricole.
- Une enquête annuelle sur les agents contractuels sur budget des centres CFA-CFPPA menée par la DGER. Les éléments sont saisis par l'établissement sur SPHINX. La fiabilité de certaines données recueillies peut être interrogée. Par ailleurs un certain nombre de points, tel celui de la rémunération des ACB ne sont pas abordés. L'utilisation de l'enquête ne permet pas aux centres d'en retirer un intérêt dans le cadre de leur fonctionnement. Cette enquête n'a pas été menée en 2022.
- Une enquête sur la vulnérabilité des centres CFA-CFPPA, dont les sous-directions du service de l'enseignement technique de la DGER et l'IEA ont décidé de programmer l'arrêt. Elle n'a pas été menée sur les dernières années.

À ce stade, les informations nécessaires pour l'alimentation de l'ensemble des indicateurs dans le cadre de l'observatoire ne sont pas disponibles à la DGER au travers des enquêtes récurrentes. Aussi, dans la mesure où, en tout état de cause, il apparaît nécessaire de compléter les informations collectées auprès des centres, la mission conseille de réaliser l'enquête telle que présentée ci-dessus dans l'outil et parallèlement, d'abandonner officiellement les enquêtes ACB et vulnérabilité des centres.

Par ailleurs, certains indicateurs de l'observatoire sont relatifs à des éléments qui soit figurent dans le cahier des charges des normes de qualité (Qualiopi, Qualiform agri), soit sont recueillis dans le cadre de l'enquête annuelle à destination des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). La collecte de ces informations, en nombre mesuré, paraît cependant indispensable et ne demande pas de recherche particulière au centre.

3.2. Une enquête annuelle

L'enquête qui a vocation à être pérenne devrait être réalisée chaque année. Dans la mesure où elle intègre des éléments relatifs aux finances de l'établissement, elle doit respecter le principe de l'année civile (exécution budgétaire) et son retour doit être sollicité, au plus tard, à la date butoir d'arrêt des comptes par le conseil d'administration de l'établissement.

Il apparaît également nécessaire que le formulaire de saisie soit mis à disposition des centres dès janvier afin de laisser un temps conséquent aux équipes en établissement pour renseigner la batterie d'indicateurs.

Pour la première année de mise en œuvre, il semble que l'organisation d'un webinaire de présentation de l'outil, de ses finalités et du calendrier de réalisation de l'enquête par le bureau concerné de la DGER serait utile aux centres. Le bureau BAFPC pourrait également mettre en œuvre une boîte mail institutionnelle, ou un numéro de téléphone, à disposition pour renseigner les centres qui éprouveraient des difficultés.

3.3. Une enquête réalisée dans le respect de la ligne hiérarchique

Le renseignement de la batterie d'indicateurs nécessitera un travail collaboratif au sein du centre et de l'établissement. Pour autant, il est nécessaire de rappeler que l'enquête devra être menée sous l'autorité du directeur de centre, qui sera le premier bénéficiaire des enseignements de l'enquête dans le cadre du pilotage du centre, et sous la responsabilité du directeur d'établissement.

Une fois renseignée, la batterie d'indicateurs devra être transmise à l'autorité académique. Ceci doit permettre au DRAAF-DAAF, outre la prise de connaissance des différents éléments, d'éventuellement indiquer quelques éléments du contexte relatifs au centre ou à la région.

L'autorité académique fera, ensuite, suivre l'enquête à la DGER. Une fois les analyses statistiques effectuées, le retour des informations sera réalisé dans les centres en veillant également à ce que l'autorité académique en soit destinataire.

3.4. Une enquête qui doit être un éclairage pour les instances de l'établissement

L'enquête doit permettre d'éclairer le fonctionnement du centre et d'apporter des enseignements pour le pilotage, dont vont bénéficier directement le directeur de centre, le directeur de l'établissement et les différents cadres qui interviennent sur l'un des domaines concernés. Cependant, les décisions relatives au budget et aux emplois dans l'établissement sont prises dans le cadre des instances. Il apparaît donc opportun que le tableau de bord de l'outil puisse être présenté en conseil de centre, en raison de la vision objective qu'il apporte dans les différents domaines. Une présentation de ce même tableau de bord, ou une synthèse de ce dernier, au conseil d'administration, lui permettrait de disposer d'éléments susceptibles de lui faciliter les prises de décision.

Il paraît intéressant que les instances puissent disposer des comparaisons statistiques avec les autres centres. Par voie de conséquence, ce sont les instances d'automne qui ont vocation à permettre la présentation de ces éléments.

Pour autant, il serait opportun, tout au moins pour la première année de mise en œuvre de l'observatoire, que la présentation puisse être faite dans les instances de l'établissement dès les sessions de printemps afin qu'elles puissent prendre connaissance immédiatement des premiers enseignements de l'enquête.

3.5. Une enquête qui devrait permettre une vision statistique

Telle que conçue, la batterie d'indicateurs permet avec un minimum de manipulation en administration centrale (copie d'une seule ligne de l'un des onglets de chaque centre sur un seul tableur) de pouvoir procéder à une compilation. L'objectif est de permettre la connaissance statistique du fonctionnement des centres, dans le cadre de strates ou de catégories à déterminer en fonction des besoins, qui permettront en retour d'éclairer les autorités académiques et les centres qui pourront ainsi se comparer.

Les différents groupes homogènes ou strates pourront être déterminés au vu des enseignements du tableur tenu à la DGER. A priori, une édition des statistiques par région paraît incontournable, mais on peut également imaginer que cela soit réalisé pour l'ensemble des CFA, des CFPPA, pourquoi pas des centres intervenants sur les mêmes domaines de formation, ou bien encore ceux qui ont un niveau d'activité comparable, un nombre d'ACB proche, les mêmes caractéristiques économiques, etc.

3.6. Schéma de réalisation de l'enquête annuelle

La prise en compte des différentes préconisations de la mission amènerait au schéma ci-dessous pour la réalisation de l'enquête annuelle de l'observatoire.

Quand	Quoi	Qui
Début année N Janvier	Envoi des formulaires de batterie d'indicateurs relatifs à année n-1 Avec indication date de retour Réalisation d'un webinaire de « lancement » de l'opération avec explicitation questionnaire	DGER Bureau BFPCA
Printemps N Février avril (date limite 30 avril)	Saisies dans les centres CFA et CFPPA pour partie après édition du compte financier N-1 Puis envoi à l'autorité académique	Sous l'autorité du directeur de centre et la responsabilité du directeur d'EPLEFPA
Printemps N date limite 31 mai	Prise de connaissance des batteries d'indicateurs renseignées et contextualisation éventuelle : observations littérales, puis transmission DGER	DRAAF-DAAF

Printemps-été N juin-juillet	Centralisation de l'ensemble des batteries d'indicateurs sur un même fichier puis traitement statistique (catégories, strates, médianes, moyennes, écarts-types, mini-maxi ...) et édition des synthèses graphiques	DGER BAFPC
Début d'automne N Septembre-octobre	Retour des batteries d'indicateurs assorties des comparaisons statistiques à destination des centres et des DRAAF-DAAF	DGER BAFPC
Novembre N	Présentation de la batterie d'indicateurs avec analyses statistiques (tableaux de bord) en conseil de centre, et en CA	Directeurs de centres et d'établissements

CONCLUSION

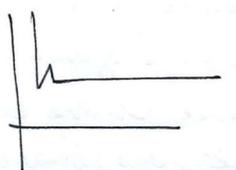
Conformément à la commande et aux attentes de la DGER, la présente mission a travaillé en liaison constante avec les services de cette direction, tant la sous-direction POFE et notamment le bureau BAFPC dont le responsable est le chef de projet de l'observatoire, que l'inspection de l'enseignement agricole.

Des entretiens ont été menés avec les représentants des personnels, ainsi qu'avec ceux des cadres de l'enseignement agricole.

Les propositions de la mission ont recueilli un accueil globalement favorable et répondent aux attentes.

Les livrables consistent outre le présent rapport en un outil Excel « ACB-Centres », reprenant la batterie d'indicateurs, directement utilisable dans le cadre de l'observatoire que la DGER envisage de mettre en œuvre dès 2023.

Signatures des auteurs

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line extending to the right, and a small loop at the end of the horizontal line.

Jean-Louis GRENOUILLOUX

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized loop at the beginning, followed by a horizontal line that ends in a small hook.

Patrice GUILLET

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre



Paris, le 05 AVR. 2022

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et
des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 838260

V/Réf :

Objet : Mission sur les conditions d'emploi des Agents Contractuels sur Budget (ACB) dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA)/ Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA).

PJ :

La situation des ACB recrutés sur les budgets des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLEFPA) constitue un sujet de préoccupation fort pour les Organisations Syndicales (OS) de l'enseignement agricole public. Ces agents assurent, pour l'essentiel, des fonctions de formateurs dans les CFA et les CFPPA de ces établissements.

Il s'agit de recrutements qui sont décidés et financés dans chaque établissement public, sur la base de contrats et de conditions d'évolution des rémunérations définies localement car l'employeur est l'EPLEFPA. Ils sont approuvés par le conseil d'administration de l'EPLEFPA dans le cadre d'une stratégie d'établissement prenant notamment en compte les évolutions du chiffre d'affaires et du résultat financier des centres.

Les conditions d'emploi des agents concernés font l'objet d'orientations nationales, à travers une circulaire appelée « protocole pour la gestion des personnels des CFPPA et CFA ». Les OS revendiquent qu'un cadrage national strict et précis soit négocié au plan national et qu'il s'impose à tous les EPLEFPA.

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) souhaite disposer de davantage d'informations sur les conditions d'emploi des ACB en lien avec l'activité des centres de formation, afin de renforcer l'accompagnement des EPLEFPA sur ce dossier.

Dans ce contexte général, je souhaite confier au CGAAER une mission de conseil portant sur les conditions d'emploi des ACB dans les CFA/CFPPA des EPLEFPA, en lien avec la performance de ces centres.

.../...

Cette mission devra proposer des modalités pour la constitution d'un observatoire, si possible actualisable régulièrement et permettant :

- de dresser un état des lieux permettant de comparer les conditions de recrutement et d'emploi des ACB dans les CFA/CFPPA ;
- d'apprécier la performance de ces centres, notamment à travers des indicateurs d'activité et de résultats financiers (en intégrant une dimension historique) ;
- de dresser un état des lieux du dialogue social dans les EPLEFPA sur cette question (présence ou pas d'une commission interne avec les OS, fréquence des réunions...).

Sur la base de cet outil, il s'agira ensuite d'assurer une analyse croisée de ces 3 types de données, pour identifier l'existence ou non d'une corrélation, et d'identifier les éléments qui contribuent positivement ou négativement au fonctionnement des centres. Les situations difficiles devront être identifiées ; au contraire, les situations pouvant constituer des modèles donneront lieu à des présentations particulières, qui mettront en avant leurs conditions de réussite.

La DGER fournira à la mission la documentation dont elle dispose, et en particulier les données statistiques indispensables pour mener ces travaux.

Les missionnés établiront un document de cadrage de la mission qu'ils soumettront à ma validation avant d'engager leurs investigations. Vous me remettrez votre rapport d'ici fin septembre 2022. Une restitution à mi-parcours permettant de mettre en place l'observatoire, qui permettra, ensuite, de recueillir les données et de les analyser, serait bienvenue.



Fabrice RIGOULET-ROZE

Annexe 2 : Note de cadrage



Mission sur les conditions d'emploi des Agents contractuels sur Budget (ACB) dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA)

Mission n° 22054

Note de cadrage

établie par

Jean-Louis GRENOUILLOUX
Inspecteur général de l'agriculture

Patrice GUILLET
Inspecteur général de l'agriculture

Juillet 2022



SOMMAIRE

1. CONTEXTE ET MOTIVATION.....	4
2. RAPPEL DE LA COMMANDE.....	4
3. REFORMULATION DE LA PROBLEMATIQUE.....	5
4. OBJET ET PERIMETRE DE LA MISSION, EXCLUSIONS NOTOIRES.....	6
5. DOCUMENTATION DISPONIBLE.....	7
6. DEMARCHE ET PHASAGE, JALONS.....	7
6.1. Phases de travail.....	8
6.2. Méthodologie.....	8
7. PARTIES PREMIERES A RENCONTRER.....	9
8. SUIVI ET LIVRABLES.....	9
9. CALENDRIER D'EXECUTION.....	10
Annexe 1 : Lettre de mission.....	12

1. CONTEXTE ET MOTIVATION

Par un courrier du 5 avril 2022, le Ministre de l'Agriculture a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) une mission sur les conditions d'emploi des Agents Contractuels sur Budget (ACB) dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et les Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA).

La situation des ACB recrutés sur les budgets des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLEFPA) constitue un sujet de préoccupation fort pour les Organisations Syndicales (OS) de l'enseignement agricole public. Ces agents assurent, pour l'essentiel, des fonctions de formateurs dans les CFA et les CFPPA de ces établissements.

Il s'agit de recrutements qui sont décidés et financés dans chaque établissement public, sur la base de contrats et de conditions d'évolution des rémunérations définies localement car l'employeur est l'EPLEFPA. Ils sont approuvés par le conseil d'administration de l'EPLEFPA dans le cadre d'une stratégie d'établissement prenant notamment en compte les évolutions du chiffre d'affaires et du résultat financier des centres.

Les conditions d'emploi des agents concernés font l'objet d'orientations nationales, à travers une circulaire de 1998 appelée « protocole pour la gestion des personnels des CFPPA et de CFA ». Les OS revendiquent qu'un cadrage national strict et précis soit négocié au plan national et qu'il s'impose à tous les EPLEFPA.

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) souhaite disposer de davantage d'informations sur les conditions d'emploi des ACB en lien avec l'activité des centres de formation, afin de renforcer l'accompagnement des EPLEFPA sur ce dossier.

2. RAPPEL DE LA COMMANDE

Dans ce contexte, il est demandé au CGAAER d'apporter au ministre son conseil sur les conditions d'emploi des ACB dans les CFA/CFPPA des EPLEFPA, en lien avec les performances des centres. Cette mission devra proposer des modalités pour la constitution d'un observatoire, si possible actualisable régulièrement et permettant :

- de dresser un état des lieux permettant de comparer les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des ACB dans les CFA/CFPPA ;
- d'apprécier la performance des centres, notamment à travers des indicateurs d'activité et de résultats financiers (en intégrant une dimension historique) ;
- de dresser un état des lieux du dialogue social dans les EPLEFPA sur cette question (présence ou pas d'une commission interne avec les OS, fréquence des réunions...).

Sur la base de cet outil, il s'agira ensuite d'assurer une analyse croisée de ces trois types de données, pour identifier l'existence ou non d'une corrélation, et de caractériser les éléments qui contribuent positivement ou négativement au fonctionnement des centres. Les situations difficiles devront être identifiées ; au contraire, les situations pouvant constituer des modèles donneront lieu à des présentations particulières, qui mettront en avant leurs conditions de réussite.

3. REFORMULATION DE LA PROBLEMATIQUE

Les OS demandent que la DGER établisse un protocole national pour servir de cadre à la fois aux conditions de recrutement des ACB, dont en particulier la rémunération applicable, mais aussi aux conditions de travail afférentes aux emplois qu'ils occupent, notamment en termes d'obligations de service en face-à-face avec les apprenants. Sur ces divers points, les organisations représentatives des personnels comparent les formateurs aux enseignants des lycées et raisonnent selon le principe « À travail égal, salaire égal ». Elles en font un point de blocage qui aboutit actuellement à un boycott des instances nationales par les OS (à l'exception de la CFDT).

Or, la situation des formateurs et des enseignants n'est pas réellement comparable et la réglementation applicable ne permet pas de considérer, comme à l'Éducation nationale, que les ACB des CFA et CFFPA sont des agents de l'État ; ce qui interdit la mise en place d'un protocole national, que la DGER, en tout état de cause, ne souhaite d'ailleurs pas, notamment pour maintenir dans les centres la souplesse nécessaire aux recrutements d'experts.

En réponse à ces demandes, la DGER a déjà mis à disposition, sous forme de note de service, une « boîte à outils » portant sur les recrutements et la formation des ACB. En complément, la direction générale porte un projet d'observatoire des ACB, dont une contribution extérieure pourrait accroître le degré d'acceptabilité par les OS.

Cet observatoire devrait permettre à chaque centre de se situer, d'harmoniser et de partager les bonnes pratiques, de développer une culture commune de la politique de ressources humaines des centres, de constituer un outil d'aide au pilotage, d'échanges et de suivi des évolutions dans le temps et enfin de disposer d'un outil d'analyse, voire d'alerte, en cas d'observation d'écart importants des indicateurs de certains centres. Selon les termes du directeur général adjoint, il s'agit de « tendre un miroir » aux parties concernées.

En termes de livrables, la DGER souhaite disposer d'éléments permettant de faire fonctionner l'observatoire à partir d'indicateurs, de réalisation, de performance ou de résultat, portant sur les conditions de recrutement et d'emploi, sur la performance des centres ainsi que sur la qualité du dialogue social, comprise comme déterminante dans la perception de l'attractivité des postes. Des indicateurs liés aux démarches qualité pourraient aussi contribuer à l'appréciation des centres.

Ces indicateurs, et peut-être d'autres que la mission trouverait utiles, pourront être quantitatifs ou qualitatifs mais l'outil d'analyse qui sera proposé devrait, autant que possible, permettre une vue synthétique et une comparaison aisée entre centres de même nature.

L'un des paramètres de la constitution de l'outil est que les centres et les EPLEFPA devront avoir le moins d'éléments à renseigner que possible, que ceux-ci présentent un degré de fiabilité suffisant et qu'ils ne portent que sur des informations dont la DGER ne dispose pas déjà. L'outil de collecte des données devra conserver l'historique des situations constatées.

L'ensemble de ces indicateurs sera collecté et rassemblé dans un « tableau de bord ».

Parmi les éléments de contexte à prendre en compte figurent, en particulier, la concurrence introduite par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, l'accroissement d'activité et la tension sur la main-d'œuvre qui ont suivi son application, le positionnement des différentes régions quant à l'activité des centres et les réflexions de la DGER (Inspection de l'enseignement agricole - IEA) sur d'éventuelles évolutions de structures.

La DGER souhaite également que la mission formule des propositions sur la manière de faire vivre l'observatoire, tant en ce qui concerne l'outil qui le nourrit que l'instance d'analyse. Les propositions pourront ainsi porter, par exemple en ce qui concerne l'outil, sur le ou les niveaux d'observation, ses modalités de renseignement et sa fréquence de l'actualisation... et concernant l'observatoire, l'association des parties concernées à l'analyse des données, la diffusion des résultats... toutes considérations résumées sous le terme de « gouvernance ».

La DGER souhaite disposer de quelques exemples de l'application de l'outil que la mission aura mis au point et de propositions concernant la gouvernance de l'observatoire pour commencer à mettre en œuvre dès le premier semestre 2023 les recommandations qu'elle aura retenues.

4. OBJET ET PERIMETRE DE LA MISSION, EXCLUSIONS NOTOIRES

Jean-Louis GRENOUILLOUX, IGA, et Patrice GUILLET, IGA, ont été désignés pour conduire cette mission.

La mission porte sur l'ensemble des ACB formateurs en CFA et CFPPA, mais aussi ceux qui ne sont pas chargés de fonctions d'enseignement dans ces mêmes CFA et CFPPA. Les ACB présents ailleurs dans les EPLEPPA n'entrent en revanche pas dans l'objet de la commande.

La DGER est intéressée à connaître :

- les conditions d'emploi, de rémunération et d'activité de ces ACB,
- la performance des centres en termes d'activités et de finances,
- la qualité du dialogue social,
- et les éventuels liens entre ces paramètres permettant d'améliorer la situation globale des centres et, partant, de l'établissement.

La question de la formation continue de ces ACB entre dans le champ des questions touchant à la performance des centres et à l'attractivité des métiers.

La DGER ne souhaite pas que la mission compare la situation des ACB avec celle des autres contractuels du MASA.

La mission s'interrogera sur la possibilité de définir des types de centres en fonction de caractéristiques partagées qui permettraient des comparaisons plus pertinentes.

Elle s'attachera également à comparer les pratiques en CFA et CFPPA avec celles des GRETA et CFA de l'éducation nationale, d'une part, et autant qu'il sera possible, avec celles des structures privées, d'autre part.

5. DOCUMENTATION DISPONIBLE

La DGER mettra à disposition la documentation disponible, en particulier,

- Concernant les textes de référence :
 - les textes applicables au MASA et à l'Éducation nationale, en particulier, le protocole DGER pour la gestion des personnels des CFPPA et de CFA,
 - l'analyse de la direction des affaires juridiques du MASA sur la possibilité d'établir un cadrage national par voie de circulaire et, lorsqu'elle sera disponible, par voie de décret,
 - les référentiels de qualité utilisés (« Dialopi », « QualiFormAgri »).
- Concernant les établissements :
 - les retours des diverses enquêtes pertinentes de la DGER, dont l'enquête « protocole » sur les ACB et le dernier « état des lieux » qui en est résulté,
 - les éléments issus de l'opération annuelle de suivi financier des EPLEFPA,
 - des exemples de formulaires d'« enquêtes apprentissage » renseignés, tels qu'adressés par les CFA et CFPPA à France Compétences en appui de leurs demandes de financement ainsi que des « bilans pédagogiques et financiers des établissements dispensateurs de formation professionnelle » destinés au DREETS,
 - une liste CFA et CFPPA considérés comme en difficulté ou présentant une situation particulièrement positive, susceptibles de servir de contre-exemples ou d'exemples permettant étalonner l'outil d'analyse,
 - des accords locaux sur les conditions d'emploi des agents contractuels.
- Concernant le projet d'observatoire : tous les éléments préparatoires déjà produits, dont ceux déjà partagés en groupe de travail.
- Concernant les éléments de contexte : les divers rapports de mission de REA sur les sujets susceptibles d'impacter les CFA et CFPPA ainsi que les ACB, en particulier les réflexions sur les possibles évolutions de structures et celles sur le référentiel professionnel de formateur en CFA ou CFPPA.

Cette liste est susceptible d'être complétée d'autres documents, notamment statistiques, dont l'utilité apparaîtrait à la mission en cours de réalisation des travaux ou dont la DGER souhaiterait que la mission prenne connaissance.

6. DEMARCHE ET PHASAGE, JALONS

La démarche comportera une réunion de cadrage avec le commanditaire, une phase exploratoire avec les services concernés, une phase documentaire, une série d'entretiens, une phase d'étude et de réflexion, la mise au point d'un outil d'analyse des situations des CFA et CFPPA et, enfin, une phase de rédaction d'un rapport comprenant des recommandations portant notamment sur la gouvernance de l'observatoire, puis se conclura par la remise formelle du rapport. Ces phases ne seront pas strictement séquentielles et pourront donc partiellement se chevaucher.

Comme suite aux échanges intervenus avec le commanditaire et compte tenu du calendrier finalement retenu pour la réalisation de la mission (cf. 9, ci-dessous), elle ne donnera pas lieu à une restitution à mi-parcours, comme prévu dans la lettre de commande, mais à un simple point d'étape avec le DGER.

Le Ministre décidera de l'opportunité et des modalités de diffusion du rapport.

6.1. Phases de travail

6.1.1. État des lieux

L'état des lieux a été dressé au démarrage de la mission par une série de premiers échanges avec le directeur général adjoint, chef du service de l'enseignement technique, le sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences et celui des politiques de formation et d'éducation, le chef de bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, l'adjointe au chef du bureau des moyens, de l'organisation et des projets des établissements.

Une seconde série d'entretiens a permis de prendre contact avec l'assesseur du Doyen de l'IEA et l'équipe de l'IEA en charge de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ainsi qu'avec l'inspecteur chargé du suivi financier des établissements.

6.1.2. Les actions en place et les attentes du terrain

Le DGER a mis en place un groupe de travail sur les ACB qui s'est réuni pour la dernière fois le 19 avril 2022, et auquel le projet d'observatoire a été présenté.

Les attentes des centres sont de disposer d'un outil qui les aide dans leur gestion quotidienne, si possible sans charge de travail supplémentaire que nécessiterait son alimentation.

6.2. Méthodologie

La mission s'efforcera de répondre aux interrogations suivantes :

- Le rapprochement des données relatives aux conditions de recrutement des ACB, à la performance de l'établissement en matière d'activité et de finances et au dialogue social permet-il d'identifier des corrélations avec la situation globale, bonne ou mauvaise, des CFA et CFFPA, et donc des leviers d'action ?
- D'autres indicateurs que ceux initialement envisagés permettraient-ils d'identifier de meilleurs déterminants des situations rencontrées et constitueraient-ils un levier d'action ?
- Quelles sont les conditions de recrutement et d'emploi des ACB de CFA et CFFPA susceptibles de favoriser le recrutement des profils nécessaires à l'activité de formation ?

Quelles modalités de « gouvernance » de l'observatoire la mission peut-elle proposer, répondant à la fois aux besoins de supervision de la DGER et des DRAAF, de direction des EPLEPPA et de pilotage des centres ?

7. PARTIES PRENANTES A RENCONTRER

La mission entendra :

- les services centraux de la DGER en charge de l'apprentissage et de la formation professionnelle ainsi que ceux chargés du suivi du suivi, notamment financier, des centres et de celui des AOB (cf. personnes rencontrées pour l'état des lieux initial, en 5.1.1. ci-dessus),
- le chef de projet pour la mise en place de l'observatoire (par ailleurs chef du bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue),
- l'équipe des inspecteurs de l'enseignement agricole en charge de la formation continue et de l'apprentissage, ainsi que ceux assurant le suivi financier des EPLEFPA,
- les représentants de l'association des directeurs de EPLEFPA (UNEAP)
- les représentants de l'association des directeurs de centres,
- le représentant des chefs de service régional formation-développement (SRFD),
- des chefs d'établissement, de CFA et de CFPFA,
- des secrétaires généraux d'EPL,
- les organisations syndicales représentatives des personnels concernés,
- des interlocuteurs de l'Éducation nationale susceptibles de renseigner la mission sur leur pratique,
- des interlocuteurs du secteur privé susceptibles de renseigner la mission sur leur pratique.

8. SUIVI ET LIVRABLES

Pour les raisons exposées plus haut (cf. 6.), la mission ne prévoit pas de point d'étape mais un dialogue fluide avec les services du commanditaire.

La mission fournira une série d'indicateurs permettant de caractériser les situations des centres et leur présentation sous forme de « tableau de bord », en relation, en tant que de besoin, avec les services de la DGER et l'Inspection de l'enseignement agricole, et enrichi des demandes ou suggestions qui pourraient être formulées par les autres interlocuteurs rencontrés.

Le rapport de mission comportera aussi des recommandations sur la gouvernance de l'observatoire.

9. CALENDRIER D'EXECUTION

La rencontre de cadrage avec le directeur général adjoint de la DGER, chef du service de l'enseignement technique, et son équipe a eu lieu le 15 juin 2022 pour une lecture partagée de la commande et un ajustement du calendrier de sa réalisation.

L'état des lieux et les rencontres exploratoires ont débuté à la suite de ce premier échange. L'étude documentaire a également débuté en juin et se poursuivra au fil de la remise de nouveaux éléments par les différents interlocuteurs qui seront rencontrés ou entendus.

La DGER fera officiellement part aux établissements du lancement de la mission début septembre et les entrées débiteront à la mi-septembre, une fois passée la période de rentrée des EPLEFPA.

La remise du rapport est prévue pour fin décembre 2022, de manière à permettre la prise en compte éventuelle de ses recommandations dès le premier semestre de l'année civile 2023.

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MAURER Luc	MASA - DGER	Directeur général adjoint	15/06 et 29/11
MONTESINOS Cédric	MASA - DGER	Sous-directeur EDC	15/06
SEILER Andréas	MASA - DGER	Sous-directeur POFE	15/06 et 29/11
BOOGHS Mathieu	MASA - DGER	Chef du bureau BAFPC sous-direction POFE	15 et 16/06, 13/09, 14/11, 29/11
DROSS Agnès	MASA - DGER	Adjointe au chef de bureau sous-direction EDC BMOPE	16/06 et 14/11
SIMON Joël	MASA - DGER	IEA coordinateur domaine ADJUFI	16/06
QUILLEVÉRE André	MASA - DGER	IEA assesseur	23/06 et 14/11
LIZÉE Patrick	MASA - DGER	IEA coordinateur domaine DFTLV ET	23/06
MARAQUIN Jean-Yves	MASA - DGER	IEA Inspecteur FPCA	23/06 et 14/11
MICHEL Stéphane	MASA - DGER	IEA Inspecteur FPCA	23/06
TOSI Jean-Pierre	MASA - DGER	IEA Inspecteur FPCA	23/06
HASCOET Marie-Claude	MASA - DGER	IEA Inspecteur FPCA	14/11
NENON Philippe	MASA - DRAAF	Représentant des CSRFD	07/12
LONGLEY Thomas	EPLEFPA	Directeur CFPPA Roanne	21/10
MAZUEL Julien	EPLEFPA	D3, directeur CFPPA Rethel	26/10
PARADIS Cédric	EPLEFPA	Directeur CFA Rethel	26/10
CORTESE Lionel	EPLEFPA	Directeur CFA Vic en Bigorre	26/10

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
CHU-BOUHOURS caroline	EPLEFPA	Directrice CFPPA Montmorillon	26/10
DOLET Sylvie	EPLEFPA	Directrice EPLEFPA Pamiers	27/10
VAVASSEUR Frédéric	EPLEFPA	Directeur CFPPA Pamiers	27/10
NAVARRE Marie-Dominique	EPLEFPA	Directrice CFPPA Angers	08/11
PASINETTI Martine	EPLEFPA	Directrice des CFPPA et CFA Chartres	09/11
ALCANIZ Éva	OS-CGT SUD	représentante	07/11
LAURENÇON Geneviève	OS-SNETAP-FSU	représentante	07/11
SUBRA Valérie	OS-SNETAP-FSU	représentante	07/11
FOURNIER Marie-Lise	OS-SNETAP-FSU	représentante	07/11
LEBOITTEUX Jean-Marie	OS-SNETAP-FSU	représentant	07/11
ZIMNY Nicolas	OS-SEA-UNSA	représentant	08/11
VIAUD Pauline	OS-FO	représentante	09/11
BERTRAND Romain	OS-SGEN-CFDT	représentant	09/11
CUQUEL Laurent	Association des directeur de centre	Directeur CFPPA Antibes	21/11
BELLEUVRE Geneviève	Association des directeur de	Directrice CFPPA Hyères	21/11
DESHAYES Philippe	Association des directeur de	Directeur CFPPA Coutances	21/11
LAPORTE Renaud	Association des directeur de	Directeur CFPPA Die	21/11

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
ROUZEAU Laurent	Association des directeurs de	Directeur CFPPA Quetigny	21/11
GUYOT Michel	Association des directeurs de	Directeur CFA Doubs	21/11
POUVREAU Étienne	Association des SG-AC	Agent comptable Bordeaux-Gironde, Bazas, Saintonge, Périgord	24/11
HEUDIARD Valérie	Association des SG-AC	Secrétaire générale Sées	24/11
GRASSET Véronique	Association des SG-AC	Secrétaire générale Cibains	24/11
SCHMITT Sébastien	Association des SG-AC	Secrétaire général Fontaine	24/11
LEROUX Julie	Association des SG-AC	Secrétaire générale Neuvic	24/11
GOURDON Damien	Association des SG-AC	Agent comptable Corrèze, Creuse	24/11
PLASSAIS Isabelle	Association des directeurs adjoints et d'EPLEFPA	Directrice Marmilhat	24/11
VIRMONT Pierre	Association des directeurs et	Directeur FPCA Auzeville	24/11
LALANNE Frédéric	Association des directeurs et	Directeur Le valentin	24/11
LEPAGE Valérie	Association des directeurs et	Directrice Nantes	24/11

Annexe 4 : Liste des sigles utilisés

ACB	Agent contractuel sur budget
BAFPC	Bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue
BMOPE	Bureau des moyens, de l'organisation et des projets des établissements
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CSRFD	Chef de service régional de la formation et du développement
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
IEA	Inspection de l'enseignement agricole
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
POFE	Politique de formation et déducation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SRFD	Service régional de la formation et du développement
UNEAP	Union nationale de l'enseignement agricole public

Annexe 5 : Copie des onglets de l'outil

Onglet Sommaire et légende

Enquête ACB

Merci de ne pas déplacer les onglets

1- Structure de l'enquête

Sommaire

Mode d'emploi

Mode d'emploi
Définitions

1- Le centre

Identité
Formations délivrées
Proximité concurrence
Communauté de travail du centre

2- Les ACB

Accord local sur les conditions d'emploi
Communauté de travail des ACB
Types de contrats
Répartition des genres par types de fonctions
Répartition des ETPT par types de fonctions
Bien-être au travail

3- Les recrutements d'ACB intervenus dans l'année

Conditions de recrutement
Niveau de rémunération

4- L'activité du centre

Pratiques pédagogiques
Agilité, souplesse
Moyens humains
Attractivité
Qualité
Climat social

5- Les finances et le budget

Budget
Exécution budgétaire
Finances

6- Capacité de résilience et de développement

Management
Compétences des agents
Développement
Efficience économique

7- Tableau de bord

8- Graphiques

9- Contextualisation et avis

Sans utilité pour le centre

2- Onglets de fonctionnement de l'outil, non affichés

0- Tables de référence

7 bis- Présentation horizontale, pour consolidation nationale

2- Légende

Bleu	Donnée brute de la grille d'enquête
Jaune	Alternativement, donnée brute de la grille d'enquête
Ocre	Donnée relative aux femmes
Vert	Donnée relative aux hommes
Gris	Donnée calculée
Lilas	Indicateur ou ratio

1- Mode d'emploi

Renseigner toutes les cellules, en n'en laissant aucune vide ou préremplie, pour permettre les contrôles de
Le cas échéant, saisir la même valeur que celle déjà présente (y compris un zéro).

Les cellules intitulées "Vérif." permettent de vous assurer de la cohérence des éléments renseignés.

Un texte en rouge signale un écart entre données.

Dans ce cas, vérifiez et modifiez l'une ou plusieurs de vos saisies **jusqu'à ce que toutes les cellules "Vérif."**

Sauf indication contraire, les données sont à renseigner au **31 décembre de l'année N-1**.

Les données en **euros** seront saisies **à l'unité**.

Les **dates** seront saisies au format **jj/mm/aaaa**

2- Définitions

Fonctions de direction : elles comprennent également les postes d'adjoint.

Fonctions techniques : vie de l'apprenant, laboratoire, informatique, entretien, maintenance.

Pour les UFA, ne tenir compte des apprentis que si les formateurs sont agents du centre (rémunérés par le

Onglet 1 Le centre (exemple fictif)

Identité du centre				
Choisir le n° de département dans la liste déroulante	Choisir le centre dans la liste déroulante	Département	Région	EPLEFPA
█	█	█	█	█

Centre multisite	Centre porteur d'une UFA interne à l'établissement	Centre porteur d'une UFA externe à l'établissement	Existe-t-il des fonctions support communes aux centres de l'établissement ?
Non	Oui	Non	Non

Choisir dans la liste, svp.

Domaine(s) de la / des formation(s) délivrée(s)														
Activités hippiques	Agro-alimentaire et bio-industries	Agro- équipements	Aquaculture et pêche	Conseil-Vente	Cultures	Élevage et soins aux animaux	Environnement	Forêt	Horticulture	Paysage	Services en milieu rural	Vigne et vin	Insertion	Autres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nb de semaines d'ouverture du centre
49

Au 31.12.N-1 communauté de travail du centre							
Effectif total des agents du centre		Dont agents de l'État sur poste de direction		Et dont emplois gagés		ACB	
Effectifs physiques	ETPT	Effectifs physiques	ETPT	Effectifs physiques	ETPT	Nb d'ACB	ETPT des ACB
38	36,00	1	1,00	0	0,00	37	35

Au 01.01.N-1 effectif total des agents du centre	
Effectifs physiques	ETPT
35	33,00

Onglet 2 Les ACB (exemple fictif)

Accord local sur les conditions d'emploi					
Existe-t-il un accord local sur les conditions d'emploi ?	Si oui, date de sa dernière révision	L'accord local fixe-t-il des conditions identiques pour les centres CFA et CFPPA ?	Nb de semaines travaillées par les ACB formateurs	Nb de semaines travaillées par les autres ACB	Nb maximal d'heures hebdomadaires de FFF pour un formateur
Non	00/01/1900	Non	38	40,0	26

Communauté de travail des ACB par genre, type de fonctions et type de contrat															
Pour permettre les vérifications de cohérence, merci de saisir une valeur dans chaque cellule, y compris au besoin en saisissant à nouveau un zéro qui y figurerait déjà. Renseigner la ligne 12 avant la ligne 16.															
Fonctions administratives				Fonctions techniques				Fonctions de formation				Fonctions de direction			
Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes		Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes		Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes		Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes	
En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD
2	5	0	0	0	0	0	0	4	6	5	13	1	0	0	1
Décompte en ETPT															
Total des ETPT d'ACB femmes		Total des ETPT d'ACB hommes		Total des ETPT d'ACB femmes		Total des ETPT d'ACB hommes		Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes		Nb d'ACB femmes		Nb d'ACB hommes	
En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD	En CDI	En CDD
1,80	4,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,60	5,80	5,00	12,50	1,00	0,00	0,00	1,00

Vérif. nb d'ACB par fonction:	OK
Vérif. ETPT par fonction:	OK
Vérif. effectifs:	Nb F+H OK
Vérif nb contrats:	Nb CDI+CDD OK

CDI : Nb F	7	CDD : Nb F	11	Nb total F	18
CDI : ETPT F	6,40	CDD : ETPT F	10,10	ETPT total F	16,50
CDI : Nb H	5	CDD : Nb H	14	Nb total H	19
CDI : ETPT H	5,00	CDD : ETPT H	13,50	ETPT total H	18,50
CDI : Nb total	12	CDD : Nb total	25		
CDI : ETPT total	11,40	CDD : ETPT total	23,60		

Emplois gagés : répartition par type de fonctions		
Nb total d'ETPT d'emplois gagés sur des fonctions administratives	Nb total d'ETPT d'emplois gagés sur des fonctions techniques	Nb total d'ETPT d'emplois gagés sur des fonctions de formation
0,00	0,00	0,00
Vérif. ETPT à répartir: OK		

Handicap
ETPT des ACB RQTH
0,80

Répartition des ACB formateurs et chargés de mission par tranche d'âge au 31.12.N-1											
Tranche d'âge	De 20 ans à 24 ans	De 25 ans à 29 ans	De 30 ans à 34 ans	De 35 ans à 39 ans	De 40 ans à 44 ans	De 45 ans à 49 ans	De 50 ans à 54 ans	De 55 ans à 59 ans	De 60 ans à 64 ans	De 65 ans et plus	
F	0	0	3	2	0	2	2	1	0	0	
H	0	1	0	4	5	4	1	3	0	0	
Vérif. nb d'ACB formateurs : Nb de femmes OK ;			Nb d'hommes OK.								

Répartition des ACB occupant d'autres emplois (administratifs, techniques, de direction) par tranche d'âge au 31.12.N-1											
Tranche d'âge	De moins de 20 ans	De 20 ans à 24 ans	De 25 ans à 29 ans	De 30 ans à 34 ans	De 35 ans à 39 ans	De 40 ans à 44 ans	De 45 ans à 49 ans	De 50 ans à 54 ans	De 55 ans à 59 ans	De 60 ans à 64 ans	De 65 ans et plus
F	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	0
H	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Vérif. nb d'ACB sur autres F :			Nb de femmes OK ;								
			Nb d'hommes OK.								

Onglet 2 Les ACB suite (exemple fictif)

Répartition des ACB par type de contrat et selon leur durée					
Nb d'agents en CDI à temps complet	Nb d'agents en CDI à temps incomplet	Nb d'agents en CDD à temps complet d'une durée ≤ 1 an (y compris vacataires)	Nb d'agents en CDD à temps complet d'une durée > 1 an et ≤ 3 ans	Nb d'agents en CDD à temps incomplet d'une durée ≤ 1 an (y compris vacataires)	Nb d'agents en CDD à temps incomplet d'une durée > 1 an et ≤ 3 ans
10	2	20	1	3	1
Vérif. nb CDI : OK					
Vérif. nb CDD : OK					

Vacataires
Le centre fait-il appel à des "vacataires" (y/c contrats de moins de 200 h) ?
Oui

Rémunérations versées par le centre (y compris emplois gagés le cas échéant) (€)								
Montant du compte 641 (Rémunération du personnel salarié)	Montant du compte 6416 (Primes)	Montant du compte 6417 (Indemnités)	Montant du compte 6418 (Avantages en nature)	Montant du compte 642 (Emplois gagés)	Personnels administratifs Somme des salaires bruts de l'année	Personnels techniques Somme des salaires bruts de l'année	Formateurs Somme des salaires bruts de l'année	Personnels de direction Somme des salaires bruts de l'année
924 777	0	6 163	0	0	158 537	0	766 240	0
Vérif. salaires répartis : OK								

Revalorisations
Nb d'agents ayant eu une réévaluation de leur rémunération dans l'année
10

Arrêts de travail des ACB		
Nb de jours d'arrêt de travail pour congé ordinaire de maladie	Nb de jours d'arrêt de travail pour congé grave maladie	Nb de jours d'arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle
67	0	0

Médecine du travail
Nb d'agents ayant bénéficié d'une visite de la médecine du travail sur l'année
5

Grève
Nb de jours de grève (tous personnels du centre)
5

Ex. : 10 agents en grève 1 journée = 10 jours.

Environnement de travail						
Le centre met-il en œuvre une démarche Qualité de vie au travail	Adhésion aux prestations interministérielles	Existence d'espaces de travail individuels pour une majorité de formateurs	Existence d'espaces de travail partagés pour les formateurs	Mise à disposition de matériels informatiques individuels pour une majorité de formateurs	Mise à disposition de matériels informatiques collectifs pour les formateurs	Nb de réunions de l'ensemble des personnels du centre dans l'année
Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	2

Satisfaction des personnels		
Taux moyen de satisfaction des personnels administratifs	Taux moyen de satisfaction des personnels techniques	Taux moyen de satisfaction des formateurs
71%	68%	82%

Onglet 3 Recrutements d'ACB (exemple fictif)

Entrées / Sorties des effectifs		
Nb d'ACB entrés dans l'année (hors renouvellements de contrats)	Nb d'ACB sortis dans l'année,	dont nombre de sorties à l'initiative du salarié.
4	3	2

Postes vacants
Nb de postes ouverts de sorties non pourvus au 1 ^{er} septembre
1

Contrats de recrutement d'ACB passés dans l'année, par type de contrat									
<i>NB : un même agent ayant eu plusieurs contrats dans l'année compte pour ce nombre de fois, mais pour une seule fois lorsqu'il s'agit d'avenants au contrat initial.</i>									
Nb de CDI à temps complet	Nb de CDI à temps incomplet	Total CDI	Somme des CDI en ETPT	Nb de CDD à temps complet (y compris vacataires) d'une durée ≤ 1 an (durée des avenants comprise)	Nb de CDD à temps complet d'une durée > 1 an et ≤ 3 ans (durée des avenants comprise)	Nb de CDD à temps incomplet (y compris vacataires) d'une durée ≤ 1 an (durée des avenants comprise)	Nb de CDD à temps incomplet d'une durée > 1 an et ≤ 3 ans (durée des avenants comprise)	Total CDD	Somme des CDD en ETPT
0	0	0	0,00	4	0	0	0	4	4,00
Vérif. nb d'ACB entrants :		OK							

Nb d'embauches réalisées dans l'année, par niveau de rémunération (salaire brut mensuel) et par types d'emplois						
<i>NB : ramener les agents à temps incomplet ou à temps partiel à un temps complet, svp.</i>						
SMIC (1 678 €)	1 679 € - 1 900 €	1 901 € - 2 100 €	2 101 € - 2 300 €	2 301 € - 2 500 €	2 501 € - 2 700 €	≥ 2 701 €
Emplois administratifs						
1	0	0	0	0	0	0
Emplois techniques						
0	0	0	0	0	0	0
Emplois de formateurs						
0	1	0	1	0	1	0
Emplois de direction						
0	0	0	0	0	0	0
Vérif. nb d'ACB entrants :		OK				

Existence d'un dispositif formalisé d'accueil des agents
Oui

Onglet 4 Activité (exemple fictif)

Nb total d'heures de formation reçues par les apprenants,	dont nb total d'heures de FPC	et dont nb total d'heures d'apprentissage.
329 426	261 426	68 000

Ex. : 1 heure de cours donnée à 10 élèves = 10 heures de formation

Activités des formateurs et des chargés de mission (ACB + emplois gagés)							
Nb d'heures de FFF dispensées (non coefficientées)	Dont Nb d'heures de FFF assurées par des prestataires	Nb d'heures d'accompagnement pédagogique des apprenants (non coefficientées)	Nb d'heures de développement et innovation pédagogique (non coefficientées)	Nb d'heures d'accompagnement apprenants (vie scolaire, accompagnement handicap, jeunes en difficulté, suivi en entreprise...) (non coefficientées)	Nb d'heures de formation ouverte à distance (non coefficientées)	NB d'heures de prospection et recherche de marchés (non coefficientées)	Nb d'heures d'autres activités (dont qualité...) (non coefficientées)
12 085	2 000	25	3 850	1 600	150	154	12

Développement			
Nb d'heures d'apprenants en formations diplômantes	Nb d'heures d'apprenants en formations certifiantes (titres, CS, CQP)	Nb d'heures d'apprenants en VAE	Nb d'heures d'apprenants en autres formations
290 400	7 986	7 012	24 028
Vérif. total des h. de formation : OK			

Apprentissage						
Nb d'apprentis	Taux de rupture net	Taux de cohorte apprentissage	Nb de candidats présentés aux examens	Nb de candidats reçus aux examens	Taux moyen de satisfaction des usagers	Taux moyen de satisfaction des employeurs
85	1%	87%	85	78	76%	68%

Formation professionnelle continue			
Nb de stagiaires	Nb de candidats présentés aux examens	Nb de candidats reçus aux examens	Taux moyen de satisfaction des usagers
602	242	213	87%

Formations dispensées
Nb total de formations diplômantes dispensées
14

Mixité des publics	
Nb de formations mixant apprentis et stagiaires de formation professionnelle continue	Nb de formations mixant apprentis et élèves sous statut scolaire
4	1

Onglet 5 Finances-budget (exemple fictif)

Exécution budgétaire										
Charges					Produits			Section de fonctionnement		
Montant du compte 611 (prestations extérieures)	Charges de personnels : comptes 631 et 633 (impôts et taxes sur les rémunérations)	Masse salariale du centre (chapitre 64)	Masse salariale des formateurs (comptes 64 114 + 64 164 + 64 174)	Dotation aux amortissements (chapitre 68)	Chiffre d'affaires du centre (chapitre 70)	Reprise sur amortissements (Chapitre 78)	Produits de fonctionnement du centre	Montant des charges de fonctionnement du centre	Résultat du centre	Capacité d'autofinancement du centre en % du montant de la section de fonctionnement
187 072 €	68 340 €	1 345 997 €	766 240 €	80 426 €	1 768 692 €	28 600 €	2 226 646 €	2 137 032 €	89 614 €	6%

Finances	
Montant du fonds de roulement du centre	Nb de jours de fonctionnement permis par le fonds de roulement du centre
1 516 728 €	255

Montant des charges de fonctionnement de l'EPLEFPA	Montant du fonds de roulement de l'EPLEFPA
3 983 267 €	1 015 407 €

Classement de l'EPLEFPA dans l'enquête de suivi financier des établissements
4

Onglet 6 Résilience et développement (exemple fictif)

Statut de la directrice / du directeur	La directrice / Le directeur dirige-t-elle / il la FPC et l'apprentissage de l'EPLFPA ?	Ancienneté en mois de la directrice / du directeur actuel/le du centre	Ancienneté en mois d'occupation du poste par son prédécesseur	Le poste actuel de la directrice /du directeur constitue-il sa première expérience de direction sur cette voie de formation ?	NB de jours de formation continue suivie par le directeur/la directrice	Quotité du temps de travail de la directrice/du directeur pour les fonctions de direction du centre
ACEN	Oui	27	72	Oui	4,5	100%

Date du projet d'établissement en cours de l'EPL	Date du projet stratégique en cours du centre	Une réunion préparatoire aux instances a-t-elle été organisée avec les représentants des personnels sur l'année écoulée ?	La CHS dans sa formation restreinte a-t-elle eu à connaître d'une affaire concernant le centre dans l'année écoulée ?	Existence d'un "espace de dialogue social" hors instances réglementaires
29/07/2019	30/11/2021	Oui	Oui	Oui

Nb d'ACB n'ayant pas de fiche de poste signée des deux parties	Nb d'ACB ayant eu un entretien professionnel dans l'année	Y-a-t-il un interlocuteur identifié au niveau du centre pour la GRH ?
2	17	Oui

Existe-t-il un organigramme fonctionnel actualisé du centre ?	Date de sa dernière actualisation	Existe-t-il un tableau actualisé des emplois du centre ?	Date de sa dernière actualisation	Existe-t-il un outil de suivi des activités réalisées par les agents ?	Choisir dans la liste la fréquence de son actualisation
Oui	21/03/2021	Non	25/10/2022	Non	-

Niveau de formation des formateurs			
Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+2	Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+3	Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+5	Nb de formateurs disposant d'un diplôme supérieur à bac +5
6	15	6	1
Vérif. reste à répartir: OK			

Formation continue										
Existe-t-il un plan local de formation pour le centre ?	Date de sa dernière actualisation	Nb total de jours de formation continue suivie par les agents	Personnels administratifs Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Personnels administratifs Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Personnels techniques Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Personnels techniques Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Formateurs Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Formateurs Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Personnels de direction Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	Personnels de direction Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année
Non	00/01/1900	51	2	0	0	0	3	2	1	3

Clientèle		
Nombre total de clients du centre	L'un des clients du centre (donneur d'ordre) représente-t-il plus de 50% du chiffre d'affaires ?	Nb de clients représentant chacun au plus 30% du chiffres d'affaires
15	Non	13

Merci de votre contribution

Onglet Tableau de bord (exemple fictif)

	N-1	N-2	N-3
1- Le centre			
Type de centre	CFPPA		
Centre multisite	Non		
Centre porteur d'une UFA interne à l'établissement	Oui		
Centre porteur d'une UFA externe à l'établissement	Non		
Fonctions support communes aux centres de l'établissement	Non		
Formations délivrées			
Activités hippiques	FAUX		
Agroalimentaire et bio-industries	FAUX		
Agroéquipements	FAUX		
Aquaculture et pêche	FAUX		
Conseil-Vente	FAUX		
Cultures	FAUX		
Élevage et soins aux animaux	FAUX		
Environnement	FAUX		
Forêt	VRAI		
Horticulture	VRAI		
Paysage	VRAI		
Services en milieu rural	FAUX		
Vigne et vin	FAUX		
Insertion	FAUX		
Autres	FAUX		
Nb de semaines d'ouverture du centre	49		
Effectifs du centre			
Effectif total du centre au 31.12.N-1	38		
En ETPT	36,00		
Agents de l'État sur poste de direction	1		
ETPT des agents de l'État sur poste de direction	1,00		
Emplois gagés	0		
ETPT des emplois gagés	0,00		
ACB	37		
ETPT des ACB	35,00		
Effectif total du centre au 01.01.N-1	35		
En ETPT	33,00		
2- Conditions de recrutement et d'emploi des ACB			
2-1 Recrutements des ACB			
Nb d'ACB entrés dans l'année (hors renouvellements de contrats)	4		
Nb d'ACB sortis dans l'année,	3		
dont nombre de sorties à l'initiative du salarié.	2		
Nb de postes ouverts non pourvus au 1 ^{er} septembre	1		
Recrutements de l'année			
Nb de CDI à temps complet	0		
Nb de CDI à temps incomplet	0		
Nb total de CDI recrutés	0		
ETPT des CDI recrutés	0,00		
Nb de CDD à temps complet ≤ 1 an (y compris avenants et contrats de vacataires)	4		
Nb de CDD à temps complet > 1 an et ≤ 3 ans (y/c avenants)	0		
Nb de CDD à temps incomplet ≤ 1 an (y compris avenants et contrats de vacataires)	0		
Nb de CDD à temps incomplet > 1 an et ≤ 3 ans (y/c avenants)	0		
Nb total de CDD recrutés	4		
ETPT des CDD recrutés	4,00		
Nb total de recrutements d'ACB	4		
ETPT total des ACB recrutés	4,00		
Part des nouveaux contrats passés dans l'année dans l'effectif total	11%		
Turn over	10%		
Part des CDI dans les recrutements	0%		
Idem, en ETPT	0%		
Part des CDD dans les recrutements	100%		
Idem, en ETPT	100%		

Niveaux d'embauche par type de fonctions			
Emplois administratifs SMIC (1 678 €)	1		
Emplois administratifs 1 679 € - 1 900 € (Moyenne retenue : 1 800)	0		
Emplois administratifs 1 901 € - 2 100 € (Moyenne retenue : 2 000)	0		
Emplois administratifs 2 101 € - 2 300 € (Moyenne retenue : 2 200)	0		
Emplois administratifs 2 301 € - 2 500 € (Moyenne retenue : 2 400)	0		
Emplois administratifs 2 501 € - 2 700 € (Moyenne retenue : 2 600)	0		
Emplois administratifs ≥ 2 701 € (Moyenne retenue : 2 800)	0		
Emplois techniques SMIC (1 678 €)	0		
Emplois techniques 1 679 € - 1 900 € (Moyenne retenue : 1 800)	0		
Emplois techniques 1 901 € - 2 100 € (Moyenne retenue : 2 000)	0		
Emplois techniques 2 101 € - 2 300 € (Moyenne retenue : 2 200)	0		
Emplois techniques 2 301 € - 2 500 € (Moyenne retenue : 2 400)	0		
Emplois techniques 2 501 € - 2 700 € (Moyenne retenue : 2 600)	0		
Emplois techniques ≥ 2 701 € (Moyenne retenue : 2 800)	0		
Emplois de formateurs SMIC (1 678 €)	0		
Emplois de formateurs 1 679 € - 1 900 € (Moyenne retenue : 1 800)	1		
Emplois de formateurs 1 901 € - 2 100 € (Moyenne retenue : 2 000)	0		
Emplois de formateurs 2 101 € - 2 300 € (Moyenne retenue : 2 200)	1		
Emplois de formateurs 2 301 € - 2 500 € (Moyenne retenue : 2 400)	0		
Emplois de formateurs 2 501 € - 2 700 € (Moyenne retenue : 2 600)	1		
Emplois de formateurs ≥ 2 701 € (Moyenne retenue : 2 800)	0		
Emplois de direction SMIC (1 678 €)	0		
Emplois de direction 1 679 € - 1 900 € (Moyenne retenue : 1 800)	0		
Emplois de direction 1 901 € - 2 100 € (Moyenne retenue : 2 000)	0		
Emplois de direction 2 101 € - 2 300 € (Moyenne retenue : 2 200)	0		
Emplois de direction 2 301 € - 2 500 € (Moyenne retenue : 2 400)	0		
Emplois de direction 2 501 € - 2 700 € (Moyenne retenue : 2 600)	0		
Emplois de direction ≥ 2 701 € (Moyenne retenue : 2 800)	0		

Nb de recrutements par tranche de rémunération			
Nb de recrutements au SMIC (1 678 €)	1		
Nb de recrutements dans la tranche 1 679 € - 1 900 €	1		
Nb de recrutements dans la tranche 1 901 € - 2 100 €	0		
Nb de recrutements dans la tranche 2 101 € - 2 300 €	1		
Nb de recrutements dans la tranche 2 301 € - 2 500 €	0		
Nb de recrutements dans la tranche 2 501 € - 2 700 €	1		
Nb de recrutements ≥ 2 701 €	0		

Nb de recrutements par type de fonctions			
Emplois administratifs	1		
Emplois techniques	0		
Emplois de formateurs	3		
Emplois de direction	0		

Approche du salaire mensuel moyen de recrutement sur emploi administratif	1 678 €		
Approche du salaire mensuel moyen de recrutement sur emploi technique	0 €		
Approche du salaire mensuel moyen de recrutement sur emploi de formateur	2 200 €		
Approche du salaire mensuel moyen de recrutement sur emploi de direction	0 €		
Approche du salaire mensuel moyen de recrutement des ACB, tous emplois	2 070 €		
Salaire mensuel moyen du secteur public du département	2 280 €		
Salaire mensuel moyen de recrutement / Salaire mensuel moyen du secteur public du département	91%		
Salaire mensuel moyen du secteur privé du département	2 559 €		
Salaire mensuel moyen de recrutement / Salaire mensuel moyen du secteur privé du département	81%		

Dispositif formalisé d'accueil des agents	Oui		
---	-----	--	--

2-2 Conditions d'emploi des ACB

Accord local	Non		
Année de dernière révision	00/01/1900		
Conditions identiques pour les centres	Non		
Nb de semaines travaillées : formateurs	38		
Nb maximal d'heures hebdomadaires de FFF	26		
Nb de semaines travaillées : autres ACB	40,0		

Effectifs physiques & ETPT par genre et par type de contrats			
CDI : Nb de F	7		
CDI : ETPT F	6,40		
CDI : Nb d'H	5		
CDI : ETPT H	5,00		
CDI : Nb total	12		
CDI : ETPT total	11,40		
CDD : Nb de F	11		
CDD : ETPT F	10,10		
CDD : Nb d'H	14		
CDD : ETPT H	13,50		
CDD : Nb total	25		
CDD : ETPT total	23,60		
F : Nb total	18		
F : ETPT total	16,50		
H : Nb total	19		
H : ETPT total	18,50		

Effectifs physiques & ETPT par genre et par type de fonctions			
Fonctions administratives : Nb de F	7		
Fonctions administratives : ETPT des F	6,10		
Fonctions administratives : Nb d'H	0		
Fonctions administratives : ETPT des H	0,00		
Fonctions administratives : Nb total	7		
Fonctions administratives : ETPT total	6,10		
Fonctions techniques : Nb de F	0		
Fonctions techniques : ETPT des F	0,00		
Fonctions techniques : Nb d'H	0		
Fonctions techniques : ETPT des H	0,00		
Fonctions techniques : Nb total	0		
Fonctions techniques : ETPT total	0,00		
Fonctions de formation : Nb de F	10		
Fonctions de formation : ETPT des F	9,40		
Fonctions de formation : Nb d'H	18		
Fonctions de formation : ETPT des H	17,50		
Fonctions de formation : Nb total	28		
Fonctions de formation : ETPT total	26,90		
Fonctions de direction : Nb de F	1		
Fonctions de direction : ETPT des F	1,00		
Fonctions de direction : Nb d'H	1		
Fonctions de direction : ETPT des H	1,00		
Fonctions de direction : Nb total	2		
Fonctions de direction : ETPT total	2,00		

Nb total d'heures potentielles d'ACB exerçant des fonctions administratives	9 803		
Nb total d'heures potentielles d'ACB exerçant des fonctions techniques	0		
Nb total d'heures potentielles d'ACB exerçant des fonctions de formation	43 228		
Nb total d'heures potentielles d'ACB exerçant des fonctions de direction	3 214		

Emplois gagés par types de fonctions			
ETPT d'emplois gagés sur fonctions administratives	0,00		
ETPT d'emplois gagés sur fonctions techniques	0,00		
ETPT d'emplois gagés sur fonctions de formation	0,00		

Part des différentes fonctions dans les ETPT du centre			
Part des fonctions administratives dans les ETPT totaux du centre	17%		
Part des fonctions techniques dans les ETPT totaux du centre	0%		
Part des fonctions de formation dans les ETPT totaux du centre	75%		
Part des fonctions de direction dans les ETPT totaux du centre	8%		

ACB RQTH, en ETPT	0,80		
Taux d'emploi des personnes RQTH sur total des ETPT	2%		

Tranche d'âge	ACB formateurs		
F < 20 ans			
F 20 - 24 ans	0		
F 25 - 29 ans	0		
F 30 - 34 ans	3		
F 35 - 39 ans	2		
F 40 - 44 ans	0		
F 45 - 49 ans	2		
F 50 - 54 ans	2		
F 55 - 59 ans	1		
F 60 - 64 ans	0		
F > 64 ans	0		
H < 20 ans			
H 20 - 24 ans	0		
H 25 - 29 ans	1		
H 30 - 34 ans	0		
H 35 - 39 ans	4		
H 40 - 44 ans	5		
H 45 - 49 ans	4		
H 50 - 54 ans	1		
H 55 - 59 ans	3		
H 60 - 64 ans	0		
H > 64 ans	0		

Tranche d'âge	ACB administratifs, techniques, de direction		
F < 20 ans	0		
F 20 - 24 ans	0		
F 25 - 29 ans	0		
F 30 - 34 ans	3		
F 35 - 39 ans	0		
F 40 - 44 ans	5		
F 45 - 49 ans	0		
F 50 - 54 ans	0		
F 55 - 59 ans	0		
F 60 - 64 ans	0		
F > 64 ans	0		
H < 20 ans	0		
H 20 - 24 ans	0		
H 25 - 29 ans	0		
H 30 - 34 ans	0		
H 35 - 39 ans	0		
H 40 - 44 ans	1		
H 45 - 49 ans	0		
H 50 - 54 ans	0		
H 55 - 59 ans	0		
H 60 - 64 ans	0		
H > 64 ans	0		
Répartition des ACB par type de contrat			
CDI à temps complet	10		
CDI à temps incomplet	2		
Total CDI	12		
CDD à temps complet ≤ 1 an (y compris vacataires)	20		
CDD à temps complet > 1 an et ≤ 3 ans	1		
CDD à temps incomplet ≤ 1 an (y compris vacataires)	3		
CDD à temps incomplet > 1 an et ≤ 3 ans	1		
Total CDD	25		
Le centre fait-il appel à des "vacataires" (y/c contrats < 200 h) ?			
	Oui		
Salaires bruts de l'année (€)			
Total des rémunérations du personnel salarié (compte 641)	924 777 €		
Total des primes (compte 6416)	0 €		
Total des indemnités (compte 6417)	6 163 €		
Total des avantages en nature (compte 6418)	0 €		
Total des rémunérations des emplois gagés (compte 642)	0 €		
Salaires bruts annuels des personnels administratifs	158 537 €		
Salaires bruts annuels des personnels techniques	0 €		
Salaires bruts annuels des formateurs	766 240 €		
Salaires bruts annuels des personnels de direction	0 €		
Salaires mensuel moyen des ACB du centre			
Salaires mensuel moyen des ACB du centre	2 141 €		
Salaires mensuel moyen versé par le centre / Salaires mensuel moyen du secteur public dans le département	94%		
Salaires mensuel moyen versé par le centre / Salaires mensuel moyen du secteur privé dans le département	84%		
Part des compléments de salaire dans le total des salaires bruts	0,7%		
Nb d'agents ayant eu une réévaluation de leur rémunération dans l'année			
Nb d'agents ayant eu une réévaluation de leur rémunération dans l'année	10		
Proportion d'agents ayant eu une réévaluation de leur rémunération dans l'année	26%		
Arrêts de travail des ACB (Nb jours)			
Pour congé ordinaire de maladie	67		
Pour congé grave maladie	0		
Pour accident de travail ou maladie professionnelle	0		
Nb moyen de jours d'arrêt pour congés maladie par ETPT (tous ETPT)			
Nb moyen de jours d'arrêt pour congés maladie par ETPT (tous ETPT)	1,9		
Part des congés ordinaires de maladie dans l'ensemble des arrêts	100%		
Nb moyen de jours d'arrêt pour congés grave maladie par ETPT (tous ETPT)			
Nb moyen de jours d'arrêt pour congés grave maladie par ETPT (tous ETPT)	0,0		
Part des congés grave maladie dans l'ensemble des arrêts	0%		
Nb de jours d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle par ETPT (tous ETPT)			
Nb de jours d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle par ETPT (tous ETPT)	0,0		
Part des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle dans l'ensemble des arrêts	0%		
Nb d'agents ayant bénéficié d'une visite de la médecine du travail			
Nb d'agents ayant bénéficié d'une visite de la médecine du travail	5		
Proportion des agents ayant bénéficié d'une visite médicale dans la communauté de travail	13%		
Nb de jours de grève (tous personnels du centre)			
Nb de jours de grève (tous personnels du centre)	5		
Nb moyen de jours de grève par ETPT (Tous ETPT)	0,1		
Environnement de travail			
Démarche QVT	Oui		
Adhésion aux prestations interministérielles	Non		
Espaces de travail individuels pour une majorité de formateurs	Non		
Espaces de travail partagés pour formateurs	Oui		
Matériels informatiques individuels pour une majorité de formateurs	Oui		
Matériels informatiques collectifs pour formateurs	Oui		
Nb de réunions de l'ensemble des personnels du centre dans l'année	2		
Satisfaction des personnels			
Taux moyen de satisfaction des personnels administratifs	71%		
Taux moyen de satisfaction des personnels techniques	68%		
Taux moyen de satisfaction des formateurs	82%		

3- Activité et situation économique du centre

Nb total d'heures de formation reçues par les apprenants	329 426		
dont nb total d'heures de FPC,	261 426		
et dont nb total d'heures d'apprentissage.	68 000		
Activités des formateurs et des chargés de mission (ACB + emplois gagés)			
Nb d'heures de FFF dispensées (non coefficientées)	12 085		
En % du total des heures réalisées	68%		
Dont Nb d'heures de FFF assurées par des prestataires	2 000		
Part des heures de FFF assurées par des prestataires	17%		
Nb d'heures de FFF dispensées par les ACB et les emplois gagés	10 085		
Part des heures de FFF assurées par les ACB et les emplois gagés	83%		
Nb d'heures d'accompagnement pédagogique (non coefficientées)	25		
En %	0,1%		
Nb d'heures de développement-innovation (non coefficientées)	3 850		
En %	22%		
Nb d'heures d'accompagnement apprenants (non coefficientées)	1 600		
En %	9%		
Nb d'heures de formation ouverte à distance (non coefficientées)	150		
En %	1%		
Nb d'heures de prospection et recherche de marchés (non coefficientées)	154		
En %	1%		
Nb d'heures d'autres activités (non coefficientées)	12		
En %	0%		
Part des heures réalisées sur le potentiel d'heures théoriques des formateurs (non coefficientées)	37%		
Nb de semaines travaillées par les ACB formateurs / Plage d'ouverture du centre	78%		
Nb de semaines travaillées par les autres ACB / Plage d'ouverture du centre	82%		
Développement			
Nb d'heures d'apprenants en formations diplômantes	290 400		
Nb d'heures d'apprenants en formations certifiantes (titres, CS, CQP)	7 986		
Nb d'heures d'apprenants en VAE	7 012		
Nb d'heures d'apprenants en autres formations	24 028		
Apprentissage			
Nb d'apprentis	85		
Taux de rupture net	1,0%		
Taux de cohorte apprentissage	87%		
Nb de candidats présentés aux examens	85		
Candidats reçus aux examens	78		
Taux moyen de satisfaction des usagers	76%		
Taux moyen de satisfaction des employeurs	68%		
Formation professionnelle continue			
Nb de stagiaires	602		
Candidats présentés aux examens	242		
Candidats reçus aux examens	213		
Taux moyen de satisfaction des usagers	87%		
Nb moyen d'apprenants face à un formateur	32,7		
Nb d'heures d'accompagnement apprenants par apprenant	2,3		
Nb d'heures apprenants pour une heure d'accompagnement pédagogique	13 177		
Nb d'heures apprenants pour une heure de fonctions administratives	34		
Nb d'heures apprenants pour une heure de fonctions techniques	0		
Nb d'heures apprenants pour une heure d'accompagnement apprenants	206		
Nb d'heures apprenants pour une heure de FOAD	2 196		
Mixité des publics			
Nb total de formations diplômantes dispensées	14		
Nb de formations mixant apprentis et stagiaires de FPC	4		
Nb de formations mixant apprentis et élèves sous statut scolaire	1		
Part des formations diplômantes menées en mixage des publics	36%		

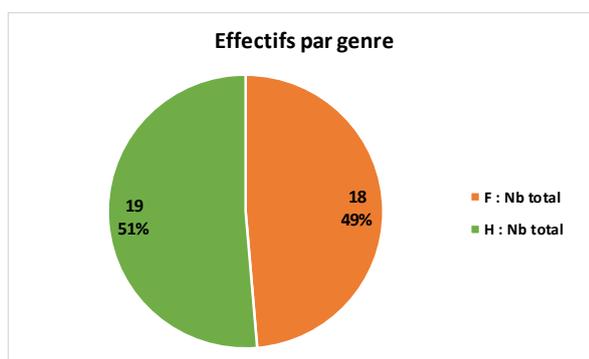
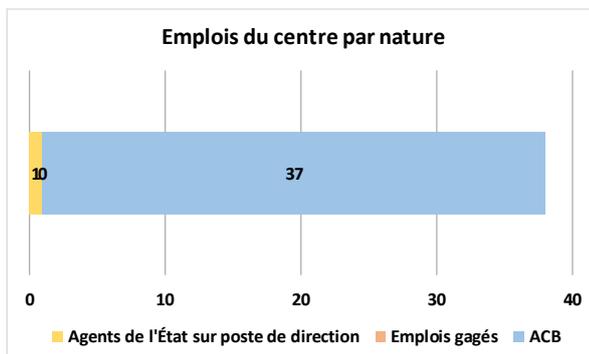
Charges			
Prestations extérieures (Compte 611)	187 072 €		
Impôts sur les charges de personnels (Comptes 631 et 633)	68 340 €		
Masse salariale du centre (Chapitre 64)	1 345 997 €		
Masse salariale des formateurs (64 114+ 64 164+ 64 174)	766 240 €		
Dotation aux amortissements (Chapitre 68)	80 426 €		
Produits			
Chiffre d'affaires du centre (Chapitre 70)	1 768 692 €		
Reprise sur amortissements (Chapitre 78)	28 600 €		
Produits de fonctionnement	2 226 646 €		
Section de fonctionnement			
Montant des charges de fonctionnement du centre	2 137 032 €		
Résultat du centre	89 614 €		
Capacité d'autofinancement en % du montant de la section de fonctionnement	6%		
Amortissement réel	51 826 €		
Rapport du coût des prestations externes à la masse salariale	14%		
Finances			
Fonds de roulement du centre	1 516 728 €		
Nb de jours de fonctionnement permis par le fonds de roulement du centre	255		
Montant de la section de fonctionnement de l'EPLFPA	3 983 267 €		
Fonds de roulement de l'EPLFPA	1 015 407 €		
Classement de l'EPLFPA dans l'enquête de suivi financier des établissements	4		
Indicateurs économiques			
Résultat du centre / Montant de la section de fonctionnement du centre	4,0%		
Masse salariale du centre / Chiffre d'affaires du centre	76%		
Part de la masse salariale des formateurs dans la masse salariale totale du centre	57%		
Charges de fonctionnement du centre / Montant de la section de fonctionnement de l'EPLFPA	54%		
Part du fonds de roulement du centre dans celui de l'EPLFPA	149%		
Chiffre d'affaires moyen pour une heure apprenants	5,4 €		
Montant moyen des charges liées aux personnel par heure apprenants	4,3 €		
Marge dégagée par heure apprenant	1,1 €		
Montant moyen des produits de fonctionnement par heure de travail	35,8 €		
Montant moyen des charges liées aux personnel par heure de travail	24,4 €		
Marge dégagée par heure de travail	11,3 €		

4- Capacité de résilience et de développement

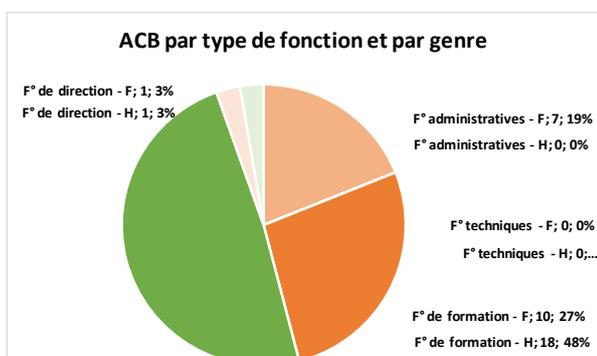
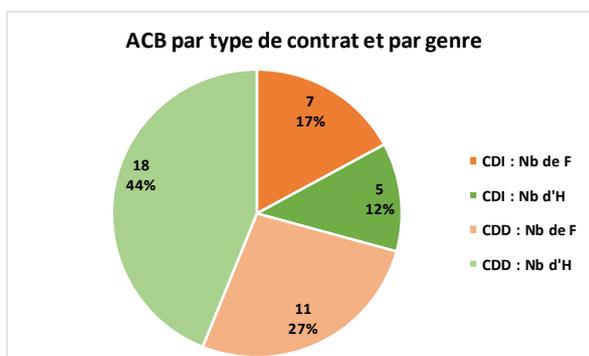
Statut de la directrice / du directeur	ACEN		
La directrice / Le directeur dirige-t-elle/il la FPC et l'apprentissage de l'EPLEPPA ?	Oui		
Ancienneté en mois de la directrice / du directeur actuel/le du centre	27		
Ancienneté en mois d'occupation du poste par son prédécesseur	72		
Le poste actuel de la directrice /du directeur constitue-t-il sa première expérience de direction sur cette voie de formation ?	Oui		
Nb de jours de formation continue suivie par le directeur/la directrice	4,5		
Quotité du temps de travail de la directrice/du directeur pour les fonctions de direction du centre	100%		
Date du projet d'établissement en cours de l'EPL	29/07/2019		
Date du projet stratégique en cours du centre	30/11/2021		
Réunion préparatoire aux instances avec les OS ?	Oui		
La CHS en formation restreinte a-t-elle eu à connaître d'une affaire concernant le centre ?	Oui		
Existe-t-il un "espace de dialogue social" hors instances réglementaires ?	Oui		
Nb d'ACB n'ayant pas de fiche de poste signée des deux parties	2		
Nb d'ACB ayant eu un entretien professionnel dans l'année	17		
Interlocuteur identifié au niveau du centre pour la GRH ?	Oui		
Organigramme fonctionnel actualisé du centre ?	Oui		
Date de sa dernière actualisation	00/01/1900		
Tableau actualisé des emplois du centre ?	Non		
Date de sa dernière actualisation	25/10/2022		
Outil de suivi des activités réalisées par les agents ?	Non		
Fréquence de son actualisation	-		
Niveau de formation des formateurs			
Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+2	6		
Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+3	15		
Nb de formateurs titulaires au plus d'un Bac+5	6		
Nb de formateurs titulaires d'un diplôme supérieur à bac +5	1		
Plan local de formation pour le centre ?	Non		
Date de sa dernière actualisation	21/03/2021		
Nb total de jours de formation continue suivie par les agents	51		
Personnels administratifs - Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	2		
Personnels administratifs - Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	0		
Nb total de personnels administratifs ayant suivi au moins une formation dans l'année	2		
Personnels techniques - Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	0		
Personnels techniques - Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	0		
Nb total de personnels techniques ayant suivi au moins une formation dans l'année	0		
Formateurs - Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	3		
Formateurs - Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	2		
Nb total de formateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année	5		
Personnels de direction - Nb de femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année	1		
Personnels de direction - Nb d'hommes ayant suivi au moins une formation dans l'année	3		
Nb total de personnels de direction ayant suivi au moins une formation dans l'année	4		
Nb moyen de jours de formation continue par ETPT	1,4		
Nb de jours de formation par agent en ayant bénéficié	2,8		
L'un des clients du centre (donneur d'ordre) représente-t-il plus de 50% du chiffre d'affaires ?	Non		
Nb de clients représentant chacun au plus 30% du chiffres d'affaires	13		

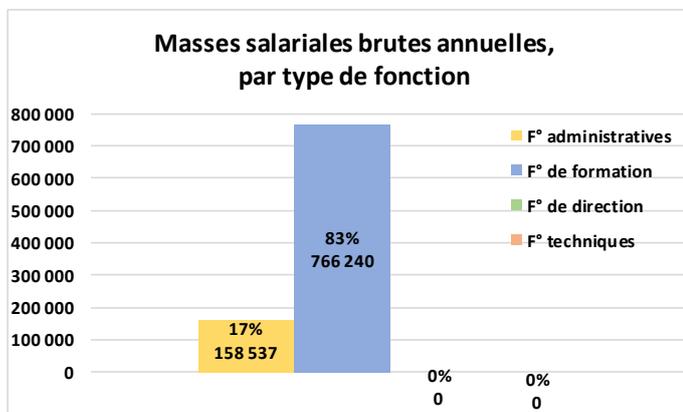
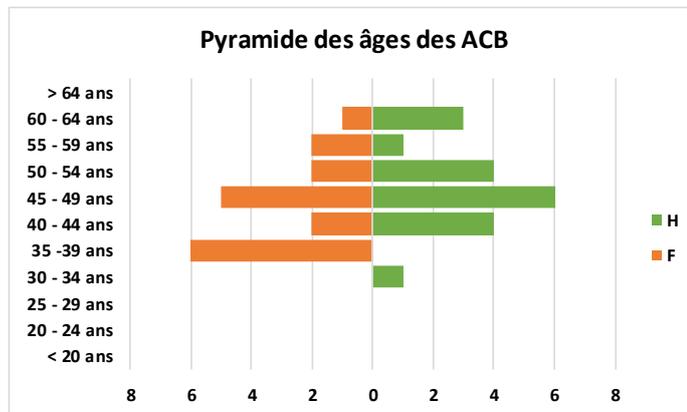
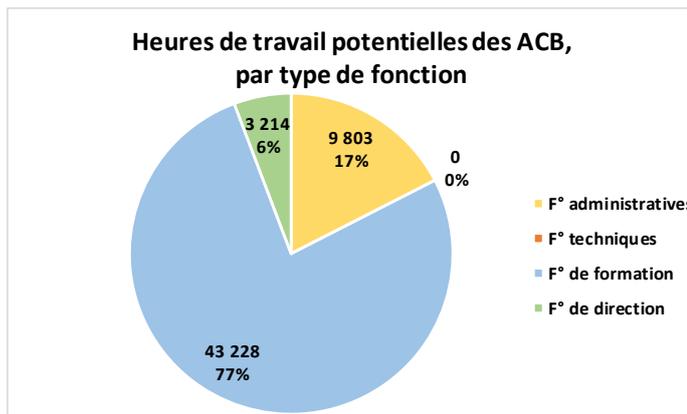
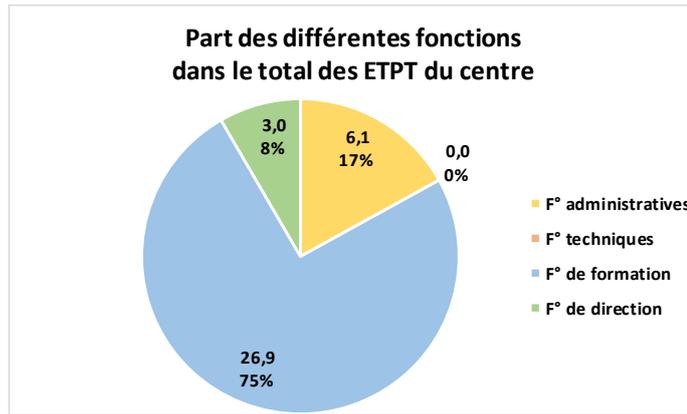
Onglet Graphiques (exemples fictifs)

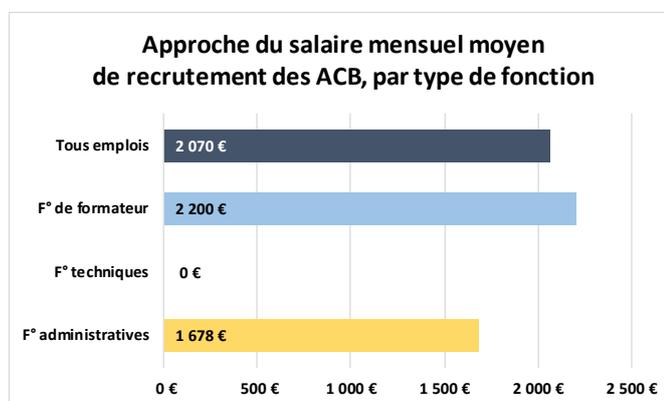
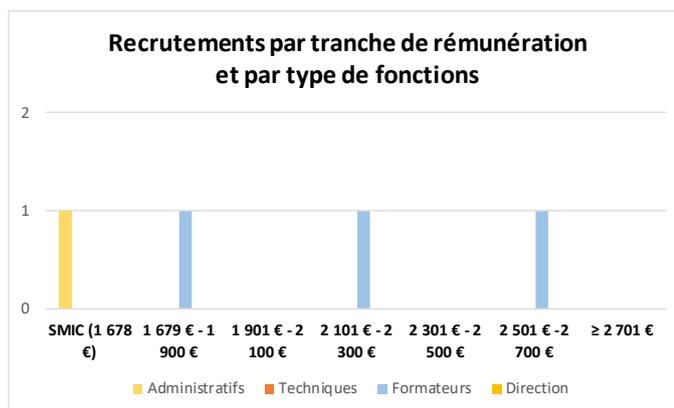
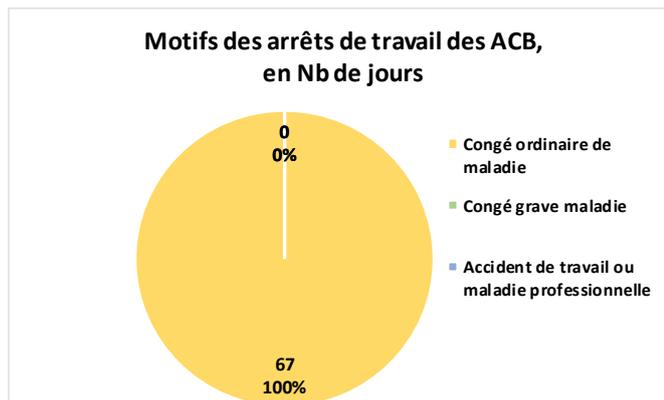
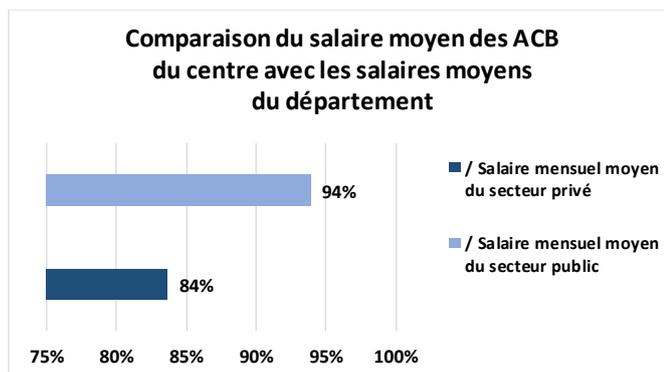
1- Le centre



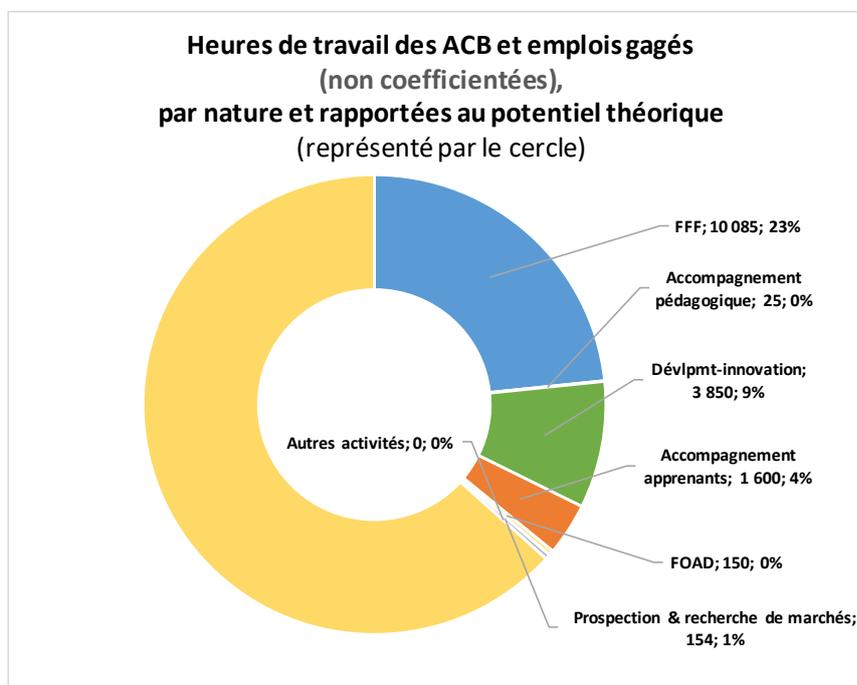
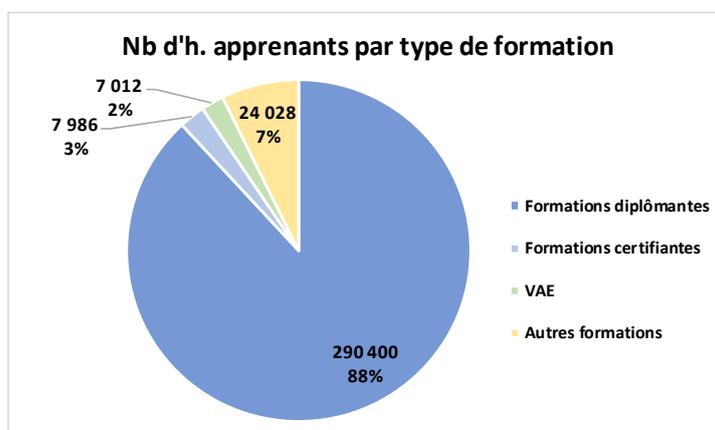
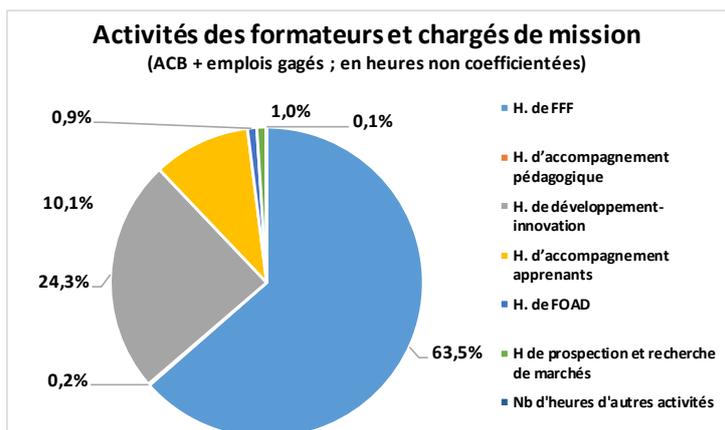
2- Conditions de recrutement et d'emploi des ACB

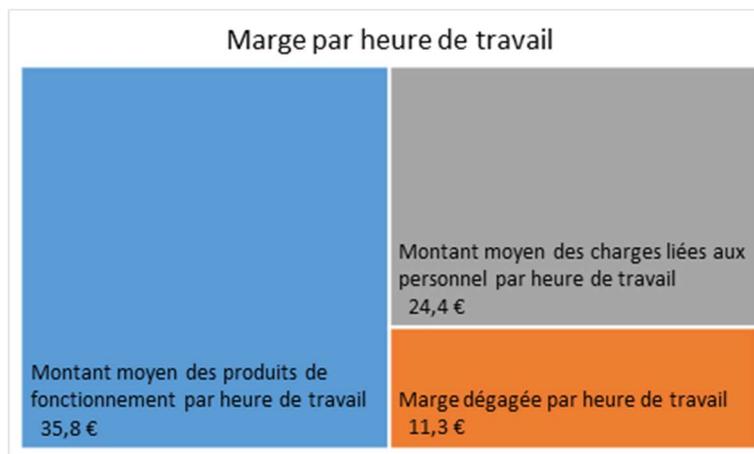
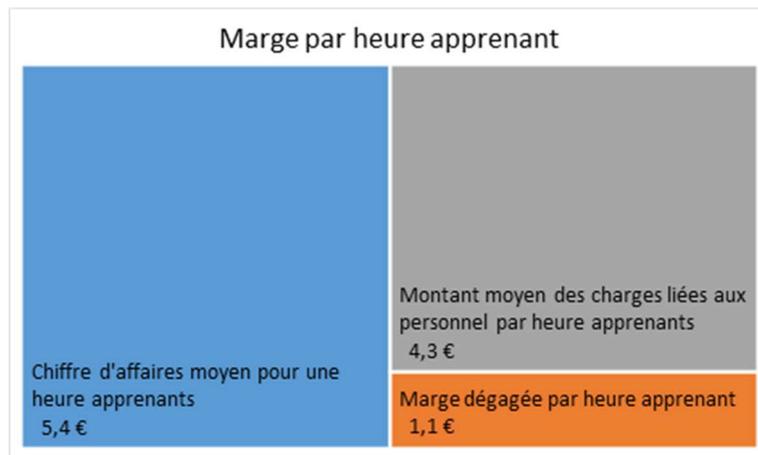




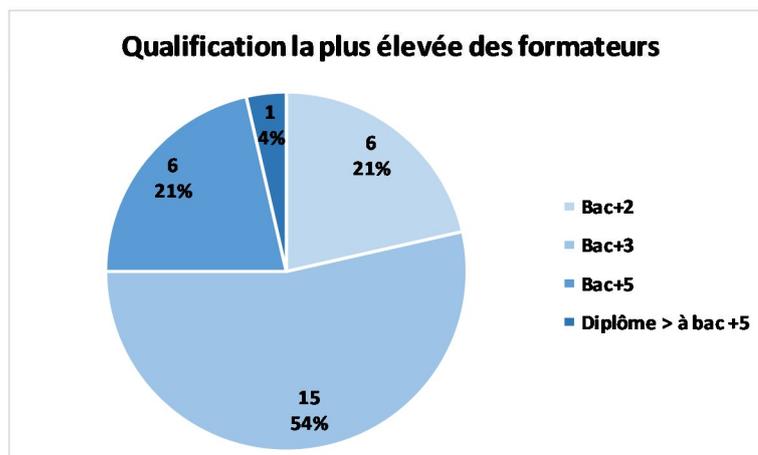


3- Activité et situation économique du centre





4- Capacité de résilience et de développement



Annexe 6 : Vadémécum de lancement de l'enquête et de capitalisation des données

L'outil utilisé est le tableur Excel dénommé « ACB-Centres ».

L'enquête est réalisée en année N pour recueillir des données relatives à l'année N-1.

A/ PREPARATION DE LA GRILLE D'ENQUETE DE L'ANNÉE N		
Étape	Action	Observations
Nov. - Déc. N-1	I/ Actualisation des tables de référence <i>Cette action renseigne les indicateurs C129 et C131 de la feuille 7 et ceux qui en découlent.</i>	
1	<p>Enregistrer une copie de chaque fichier reçu, renseigné par les centres au premier semestre N-1, en les renommant : « [Année N]_[N° de département]_[Type de centre] [Nom du centre] ».</p> <p>Concrètement, il suffit d'ôter le « _R » qui termine les noms des fichiers reçus.</p>	<p>Ex. : 2024_01_CFPPA Bourg 2025_2A_CFA Sartene 2026_973_CFPPA Macouria.</p> <p>Ces nouveaux fichiers seront les grilles d'enquête de l'année N.</p>
2	Télécharger la dernière version du tableau « t402 » de l'INSEE : « Salaires bruts en équivalent temps plein, par secteur d'activité, région et département ».	Il s'agit de l'actualisation pour N-2
3a	<p>Ouvrir le 1^{er} fichier de la série, « N_01_CFPPA Bourg », ôter la protection de la feuille « 0- Tables ».</p> <p>Copier les valeurs nationale et régionales de la colonne AM du t402 : « MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » ; les coller dans le tableau « T_RevPrvMoyR » (col. DA) de la feuille 0- Tables.</p> <p>Copier les valeurs départementales (y compris les DROM) et les coller dans le tableau « T_RevPrvMoyD » (col. DE) de la même feuille.</p>	<p><i>(Cliquer sur l'onglet, clic droit, "Ôter la protection".)</i></p> <p>- Les départements 05, 75, 91 à 95, 976 à 978 sont inutiles. - Attention aux rangs des départements 2A et 2B. - NB : pas de valeurs pour Mayotte (976), la Polynésie française (987) et la Nouvelle Calédonie (988)</p>
3b	Répéter l'étape 3a pour la colonne AO du t402 : « OQ : Administration publique, enseignement, santé et action sociale », respectivement dans les tableaux « T_RevPbcMoyR » (col. DH) et « T_RevPbcMoyD » (col. DK) de la feuille 0- Tables.	

4a	<p>Ouvrir le fichier suivant, « N_01_CFPPA_Cibeins », ôter la protection et supprimer la feuille 0- Tables.</p> <p>Dans le fichier N_01_CFPPA Bourg, créer une copie de la feuille 0- Tables vers N_01_CFPPA Cibeins, à sa place initiale.</p> <p>Dans le fichier N_01_CFPPA Cibeins, protéger la nouvelle feuille 0- Tables.</p>	<p>Suggestion : pour 4a et 4b, procéder par lots de centres.</p> <p><i>(Cliquer sur l'onglet, "Supprimer".)</i></p> <p><i>(Dans N_01_CFPPA_Bourg, cliquer sur l'onglet 0-Tables, clic droit, "Déplacer ou copier", choisir le classeur N_01_CFPPA Cibeins, choisir l'emplacement, cocher la case "Créer une copie".)</i></p> <p><i>(Cliquer sur l'onglet, clic droit, "Protéger la feuille ", en vérifiant que toutes les cases sont bien décochées.)</i></p>
<p>Nov. - Déc. N-1 II/ Conservation de l'historique dans la grille d'enquête <i>Cette étape permet aux centres de créer leurs propres indicateurs et graphiques d'évolution.</i></p>		
	<p>Dans chaque fichier, déverrouiller la feuille « 7- Tableau de bord ».</p> <p>Copier la colonne C, en coller les valeurs en colonne D.</p> <p>Rétablir l'intitulé « N-2 » en D2.</p> <p>Protéger la feuille.</p>	<p><i>(Cliquer sur l'en-tête de colonne C, copier, cliquer sur l'en-tête de colonne D, clic droit, "Coller valeurs").</i></p> <p><i>(Cliquer sur l'onglet, clic droit, "Protéger la feuille ", en vérifiant que toutes les cases sont bien décochées.)</i></p> <p>En années, N+1 et N+2, décaler à nouveau d'une colonne les colonnes renseignées pour conserver un historique de trois ans.</p>
<p>Janvier N III/ Envoi des fichiers</p>		
	<p>Demander aux DRAAF-DAAF (et aux centres) de renommer les fichiers renseignés avant de les transmettre à la DGER, selon le format :</p> <p>« [Année N]_[N° de département]_[Type de centre] [Nom du centre]_R ».</p>	<p>Ex. : 2024_01_CFPPA Bourg_R</p>
<p>B/ CONSOLIDATION DES RETOURS D'ENQUÊTE</p>		
<p>Juin-Juillet N Consolidation des données reçues dans un nouveau classeur</p>		
	<p>Ouvrir le fichier reçu dont vous souhaitez récupérer les données.</p> <p>Créer un nouveau classeur où les recopier : « N_National_TousCentres ».</p> <p>Dans la première ligne vide de ce classeur, en colonne A, mentionner l'année sur laquelle portent les données (N-1).</p> <p>Positionner le curseur, en colonne B de cette même ligne et importer les données du centre.</p>	<p>Suggestion : procéder par lots.</p> <p>Ex. : 2023_National_TousCentres</p> <p><i>Les données de l'année suivante prendront place sous celles déjà importées et permettront de mesurer les évolutions.</i></p> <p><i>(Dans le ruban, sélectionner le menu « Données », le groupe « Outils de données » et la commande « Consolider ».</i> <i>Dans l'interface pop-up, en zone « Fonction », choisir « Somme ».</i></p>

	<p>Répéter la date jusqu'à la dernière ligne d'enregistrement.</p>	<p><i>En zone référence, sélectionner la plage (B2:NN3) dans le fichier reçu (sélectionner les cellules B2 et B3 puis ctrl, maj, droite) et cliquer sur Ajouter.</i></p> <p><i>Recommencer avec les données à importer des autres fichiers du lot.</i></p> <p><i>En zone « Étiquettes dans », cocher « Ligne du haut » et « Colonne de gauche ». Valider.)</i></p> <p><i>(Double-cliquer sur l'angle inférieur droit de la cellule qui comporte la date.)</i></p>
--	---	---