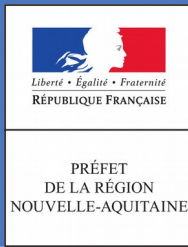




FORMCo

Formation continue et
développement des compétences



DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION



2019

Ce document régional de formation (DRF) présente pour l'année 2019 les **orientations stratégiques retenues en matière de formation continue des personnels** exerçant les missions du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) et de FranceAgriMer (FAM) pour la région Nouvelle-Aquitaine.

Ces agents sont répartis au sein des 3 sites de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), des 24 Directions Départementales Interministérielles (DDI) associées aux missions du MAAF, des 22 Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) et de Bordeaux Sciences Agro (BSA) pour l'enseignement supérieur.

L'élaboration de ce document s'appuie sur la **note d'orientation pour la formation continue des personnels 2019-2020-2021** parue le 25 juillet 2018 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-560) ainsi que sur la consultation des responsables locaux de formation et équipes des trois sites de la DRAAF, des DDT(M), des DD(CS)PP et des EPLEFPA de la région.

SOMMAIRE

1. Présentation de la Région.....	3
2. Priorités nationales déclinées en région.....	5
3. Priorités régionales.....	9
4. Contexte interministériel en région.....	11
5. Accompagnements individuels et mise en place du CPF.....	13

1. Présentation de la Région

1. Contexte régional RH

La Nouvelle-Aquitaine regroupe pour les seuls agents du MAA une population totale d'environ 4600 agents, dont près de 1350 pour les services déconcentrés, plus de 3000 pour l'enseignement technique et supérieur dans les EPLEFPA et environ 150 pour Bordeaux Sciences Agro¹.

Ces agents exercent leurs missions au sein des 24 structures départementales (8 DDT, 4 DDTM, 4 DDPP et 8 DDCSPP), 22 EPLEFPA répartis sur 46 sites de formation, 1 école d'ingénieurs (Bordeaux Sciences Agro) et 1 DRAAF répartie sur 3 sites principaux et 9 sites annexes.

Le contexte dans l'exercice des missions des agents est difficile dans tous les cas, pour des raisons très différentes selon le secteur d'activité :

- Dans les services d'économie agricole des DDT.M et pour le service régional de l'économie agricole et de l'agroalimentaire (SREAA) de la DRAAF, l'année 2018 marque une période d'accalmie relative dans la gestion des crises qui touchent le monde agricole. Les enjeux majeurs de 2018 ont été la gestion des calamités et les aides de la PAC. La charge de travail des agents exerçant leurs missions dans le secteur de l'économie agricole et de la gestion des aides reste conséquente. Le Conseil Régional et l'ASP prévoient le déploiement de plusieurs formations en lien avec le FEADER, qui répondront à une grande partie des besoins des DDT.M.
- Dans les domaines de la sécurité sanitaire des aliments et de la protection animale des DD.CS.PP, l'année 2018 a été marquée par les crises liées à la tuberculose bovine et à la gestion de la biosécurité dans les élevages. Du côté de la protection des végétaux, la surveillance de *Xylella fastidiosa* et du nématode du pin ont fait partie des objectifs prioritaires, pour 2019 va s'ajouter la surveillance et la lutte contre le capricorne asiatique. Dans tous ces cas, la médiatisation importante entourant le travail des agents est également une priorité à prendre en considération. Cela a pu être le cas en 2018 avec le traitement médiatique de la mortalité des abeilles, cela le sera très certainement encore en 2019.
- Pour la DRAAF, un rythme de travail s'est installé dans la plupart des services en lien avec la réforme territoriale. Le contexte reste encore instable et les missions sont régulièrement réorganisées. Le nombre de mobilités fonctionnelles liées à la réforme est en diminution, mais de nombreux postes vacants après des départs en retraite ou des mobilités externes ne sont pas remplacés, nécessitant des adaptations dans les services. Deux postes de chefs de service sont actuellement pourvus uniquement par intérim.
- Pour l'enseignement agricole, l'enjeu majeur reste l'adaptation des équipes à un public en constante évolution et de plus en plus hétérogène. Les difficultés se font ressentir tant par les équipes enseignantes, dans leurs relations à ce public, que par les équipes d'encadrement ou administratives dans leur gestion des apprenants et de leurs familles. Comme en 2018, la part croissante des publics en difficultés et souffrant de troubles ou de handicap accentue encore ce phénomène.

Concernant l'exercice des activités, et en particulier l'organisation et l'accès aux formations, les difficultés liées au contexte régional restent d'actualité :

- temps et coûts de déplacement importants, pouvant générer des difficultés physiques, psychologiques ou financières ;

¹ Source : chiffres SG et SRFD – DRAAF Nouvelle-Aquitaine

→ répartition géographique des agents créant des difficultés dans le choix des lieux de formation et nécessitant régulièrement de louer des locaux extérieurs.

2. État des lieux emplois/ compétences /effectifs

a) Au 1^{er} janvier 2018

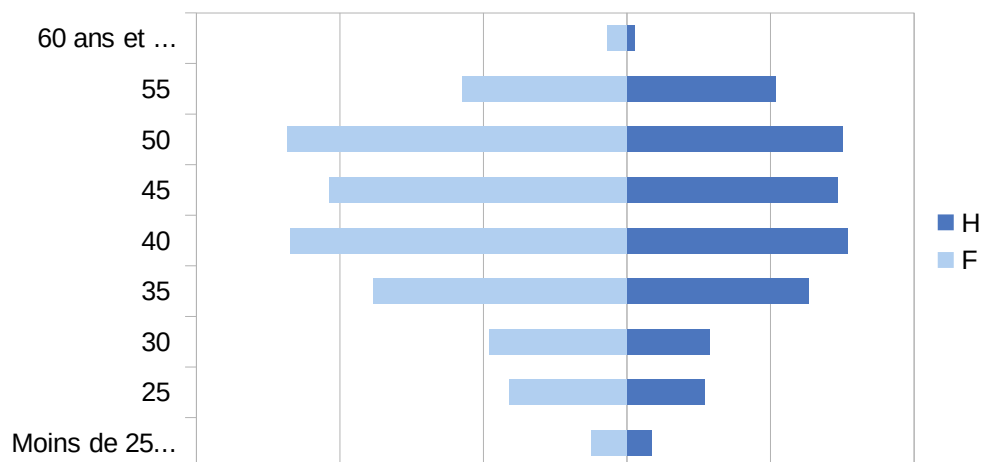
	DRAAF	DDT.M	DD.CS.PP	EPLFPA ²	Total ³
Nombres d'agents (dont ACE⁴ et ACB⁵)	355	387	605	3100	4447

La diminution du nombre d'agents, déjà constatée en 2017, s'accroît en 2018. Les DD.CS.PP conservent des effectifs stables. Le nombre d'agents affectés en EPLFPA marque une légère baisse et la plus forte baisse est ressentie au niveau des DDT mais s'explique en très grande partie par le décroisement de près de 80 postes au 1^{er} janvier 2018.

Les effectifs DRAAF, maintenus au 1^{er} janvier 2018 par rapport à 2017, ont cependant subi une forte baisse courant 2018, qui ne se reflète pas dans les chiffres ci-dessus.

Comme en 2017, la communauté de travail poursuit sa phase de vieillissement avec un accroissement du taux de départ en retraite depuis 2014 et qui devrait s'intensifier jusqu'à 2020 et rester élevé au moins jusqu'à 2025 pour l'ensemble des personnels non-enseignants, et ce dans toutes les structures.⁶

b) Prévision pour 2019



Pyramide des âges (agents MAA de Nouvelle-Aquitaine hors enseignants) – au 1^{er} janvier 2017

Le vieillissement de la communauté de travail et la hausse des départs en retraite dans les années à venir va intensifier l'effet de pertes de compétences et complexifier l'exercice des missions. Faute d'une enquête GPEEC en 2018, nous n'avons pas d'estimation chiffrée pour 2019, les départs 2018 représentaient 76 agents.

Pour l'enseignement agricole, la baisse d'effectifs est presque exclusivement portée par les personnels administratifs et contractuels sur budget (dont enseignants et formateurs).

2 le nombre d'ACB en EPLFPA est évalué de façon approximative

3 hors Bordeaux Sciences Agro : 150 agents

4 ACE : Agent Contractuel d'État

5 ACB : Agent Contractuel sur Budget

6 la moyenne d'âge des agents (hors enseignants) sur la région était de 49,9 ans au 1^{er} janvier 2017

2. Priorités nationales déclinées en région

1. Bilan des actions menées en 2018

a) Le numérique éducatif

Les formations au numérique éducatif n'ont pas atteint l'ampleur prévue dans le DRF 2018.

- Le projet ACOUSTICE au niveau régional peine à trouver sa place. Certaines initiatives locales (formations hybrides et barcamps⁷ déjà initiés en 2017) ont poursuivi leur activité en 2018 et seront valorisées lors de la clôture de la campagne 2018 dans SAFO. La participation prévue du DRFCP au comité de suivi national ACOUSTICE a dû être revue à la baisse en raison d'un manque de disponibilité lié à la charge globale de travail et à des absences prolongées au sein de l'équipe.
- Le déploiement des ENT au sein des EPLEFPA de la région n'est toujours pas harmonisée au niveau du Conseil Régional. Les formations dédiées aux équipes informatiques se sont limitées aux évolutions réglementaires (PSSI – RGD) et à l'harmonisation du système d'information régional.
- Les formations prévues concernant l'utilisation pédagogique des nouveaux outils de communication (tablettes, smartphones) à destination des équipes enseignantes sont toujours en cours d'élaboration et n'ont pas pu être déployées faute de temps disponible pour les préparer.

b) L'accompagnement des SEA

Malgré une démarche d'accompagnement menée de concert avec le SREA, les agents des SEA ont à nouveau porté peu d'attention aux dispositifs de formations. Deux sessions ont été mises en place sur l'encadrement des vacataires, une troisième a dû être annulée. Les gestions sur l'agressivité en situation d'accueil n'ont pas trouvé son public en DDT, signe d'un apaisement de ce côté au sein des SEA.

Parmi les nouveaux dispositifs qui devaient être déployés :

- La découverte du monde agricole pour les nouveaux arrivants (en application de la note de service 2010-1187 du 6 octobre 2010) sous forme d'un parcours modulaire est en cours d'ingénierie. La réorganisation du réseau des CFPPA ne nous a pas encore permis de le déployer.
- Le contrôle des structures agricoles n'a pas encore été déployé faute de réponse de notre prestataire.
- Des formations aux outils (OSIRIS en particulier) ont été déployées directement par l'ASP.

c) Le bien-être animal

Les formations prévues au titre du bien-être animal ont touché la quasi-totalité du public concerné lors du déploiement 2017. Seules les formations réglementaires ont eu besoin d'être reconduites en 2018, à savoir les formations au droit pénal niveau 1 (rédaction de PV et constatation d'infractions) et niveau 2 (police judiciaire).

Il est cependant à noter que des échanges de pratiques concernant les méthodes d'inspection ont été organisés par le SRAL Nouvelle-Aquitaine.

Il conviendra de rester attentif aux besoins exprimés sur cette thématique en 2019.

⁷ barcamp : rencontre ouverte sous forme d'ateliers participatifs dont le contenu est fourni par les participants

d) Déploiement du plan managérial

Concernant le plan managérial, la PFRH a déployé un plan de formation conséquent. En parallèle, la plupart des projets prévus dans le DRF 2018 ont pris place ou vont être déployés d'ici la fin de l'année :

- reconduction de la formation « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs » ;
- poursuite de la mise en œuvre d'ateliers de codéveloppement pour les managers via la plate-forme SAFIRE. Ces ateliers sont mis en place depuis septembre 2017 sous l'appellation « Journées d'échanges de pratiques managériales – GAM (Groupe d'Accompagnement Managérial) » ;
- mise en œuvre, en collaboration avec le CVRH, de formations des managers et des collaborateurs autour de l'entretien professionnel ;

Les formations liées au télétravail, au management à distance ou à la conduite de réunion n'ont pas été programmées, faute de moyens sur le BOP 333 et pour éviter la redondance avec les offres de la PFRH et du CVRH.

Une action spécifique a également été mise en place pour la DDCSPP des Deux-Sèvres en lien avec le FMR (Fond de Modernisation et de Réforme) et la PFRH. L'ensemble des vétérinaires en poste de chefs de pôles d'inspection vétérinaire suivent actuellement des ateliers de codéveloppement, la chaîne de management a entamé un projet de modernisation et des formations spécifiques aux techniques managériales pourront être engagées par la suite.

e) Préparation aux concours du ministère chargé de l'agriculture

La préparation aux examens et concours a été déployée conformément au DRF 2018, à savoir :

- un programme annuel de méthodologie à la rédaction du dossier RAEP ;
- des formations spécifiques de préparation aux écrits et aux oraux déployées tant que de besoin avant chaque épreuve ;
- des formations de connaissance de l'organisation administrative du ministère et de ses services (centraux et déconcentrés).

Cette thématique particulière, au vu de la volumétrie des agents à former, a fait l'objet d'un appel d'offres régional (pour les formations RAEP et préparation des épreuves orales et écrites) pour un montant total estimé de 32 500 €.

2. Plan prévisionnel des actions à mener en 2019

a) Les « formations métiers » du ministère

1. La sécurité et la gestion de crise dans les établissements

Une formation « test » concernant la gestion d'une intrusion en EPL est déjà programmée pour la fin de l'année 2018. En cas de succès, elle sera reprogrammée en 2019 à plus large échelle.

La DRFCP poursuivra également le déploiement des formations déjà indiquées comme priorités régionales dans le DRF 2018 :

- l'interaction avec des publics agressifs (usagers, apprenants, familles) permettant de désamorcer des situations de conflits pour se protéger et protéger éventuellement les autres usagers, personnels ou apprenants présents ;
- dans les cas les plus difficiles, les gestes d'auto-défense et de protection en cas de violence physique.

Dans le cadre de la SST, la DRFCP poursuivra la professionnalisation d'un réseau de formateurs SST, et déploiera des formations au PSC 1.

Dans un cadre plus large de sécurité, la DRFCP favorise déjà et continuera de favoriser le déploiement de formations sur site à l'initiative des EPL (dans tous les domaines liés à la sécurité et à la prévention des risques). Ces formations spécifiques ne nécessitent pas (contrairement aux autres projets d'établissement) le passage en commission pour obtenir un financement régional afin de permettre une grande réactivité.

2. L'accompagnement et le soutien des acteurs économiques pour faciliter les dynamiques locales

La DRFCP proposera en 2019 des formations permettant l'animation des territoires selon plusieurs angles :

- par la professionnalisation et le développement des compétences des porteurs de projets :
 - Gestion de projet
 - Animation de réseaux
- par la connaissance du territoire, du milieu agricole et des structures :
 - Découverte et connaissance du monde agricole
 - Connaissance des structures agricoles et de leur fonctionnement
 - Connaissance des filières

3. La prévention des TMS en abattoirs

En complément de la formation nationale à distance sur le TMS en abattoir, la DRFCP proposera en 2019 plusieurs formations liées aux pratiques, aux outils et aux postures. Cette thématique sera menée de concert avec les ISST en mission dans la région et pourra comprendre notamment les actions suivantes :

- Savoir affûter les outils de découpe
- Adopter une posture adaptée à son poste de travail
- Prévenir les risques physiques lors de la manipulation des animaux

b) Les « formations transverses » colorées agriculture

1. L'obtention et le déploiement du double label Egalité-Diversité

En accord ou en complément des projets nationaux, la double thématique Egalité-Diversité sera portée au niveau des différentes structures par des actions régionales de sensibilisation et de professionnalisation :

- Savoir repérer et éviter les situations de discriminations
- Conduire un entretien de recrutement
- Conduire un entretien professionnel
- Respecter la laïcité au sein des services publics
- Déontologie, droits et obligations du fonctionnaire

Ces actions devront s'articuler avec les autres actions de sensibilisation autour du label menées à tous les niveaux des services du MAA. Elles s'articuleront également avec les formations au management qui seront organisées de concert avec la PFRH et les CVRH.

2. Le déploiement des formations Chorus et RenoiRH

Le déploiement des formations Chorus a fait l'objet d'un pilotage commun avec le CVRH en 2018. Cette méthodologie sera reconduite en 2019. La DRFCP a de plus mené en tant que priorité régionale 2018 une campagne de sensibilisation à la sécurisation de la dépense publique qui sera poursuivi en 2019.

La DRFCP et le CVRH répondront ensemble aux besoins concernant les éléments suivants :

- Fondamentaux Chorus et fondamentaux de la dépense publique
- Chorus restitutions budgétaires et restitutions dépense
- Chorus formulaires
- Professionnalisation du Contrôle Interne Financier

Concernant RenoiRH, la Nouvelle-Aquitaine compte 9 agents retenus pour faire partie du nouveau réseau de formateurs. Ces formateurs seront sollicités pour accompagner le déploiement du nouveau SIRH dans l'ensemble des structures.

3. Priorités régionales

1. Bilan des actions menées en 2018

a) L'accueil des apprenants en difficulté dans les établissements d'enseignement

Des actions régionales ainsi que des actions locales ont été mises en place pour répondre à cet objectif, et notamment les formations suivantes :

- Accessibilité et compensation pour les publics DYS
- Prise en charge des troubles DYS dans l'établissement
- Réussir à apprendre, apprendre à réussir
- Le fonctionnement d'un élève autiste
- Repérer et accompagner les jeunes à haut potentiel
- Sensibilisation aux besoins des jeunes en situation de handicap
- La posture de l'éducateur dans la démarche d'aide en milieu scolaire (professionnalisation des CPE)

Cette thématique est cependant toujours d'actualité et sera reconduite comme priorité régionale 2019.

b) La gestion des publics difficiles

Cette thématique a pu être abordée par plusieurs formations mais pas au niveau souhaité dans le DRF 2018. Les actions suivantes ont abordé cette problématique durant l'année 2018 :

- La protection des contrôleurs
- Professionnalisation à l'écoute et à la post-écoute
- Gestion de l'agressivité en situation d'accueil
- Gestion d'une intrusion en EPL

Malgré un déploiement moins intensif que prévu, nous n'avons pas eu de candidature insatisfaite et l'expression de ces besoins n'a pas été renouvelé.

c) La sécurisation de la dépense publique

Certains éléments en rapport avec cette thématique ont été déployés, mais n'ont pas rencontré leur public, malgré un réel besoin dans le domaine. Cette priorité ne sera pas reconduite en tant que telle en 2019, mais des actions seront tout de même programmées pour poursuivre le travail engagé.

En 2018, les deux actions suivantes ont été déployées (en deux sessions chacune) :

- Contrôle Interne Comptable : conduire les contrôles de supervision a posteriori
- Suivi budgétaire du BOP 206

Une action de sensibilisation à la dépense publique avait été programmée et a du être reportée faute d'inscriptions suffisantes. Elle sera reprogrammée d'ici fin 2018 ou début 2019.

2. Plan prévisionnel des actions à mener en 2019

a) L'accueil des apprenants en difficulté dans les établissements d'enseignement

Comme expliqué dans le contexte régional et le bilan 2018, les EPLEFPA doivent faire face à un public de plus en plus hétérogène et accompagner des apprenants dans des situations de handicap ou présentant des troubles du développement, demandant une attention particulière, une individualisation des parcours de formation et une modification parfois profonde des modalités pédagogiques.

Les formations déployées en 2018 seront selon les nécessités reconduites en 2019, et complétées par celles n'ayant pas encore pu l'être, à savoir :

- la gestion des AVS (ou de leur absence) lors des séquences pédagogiques
- mise en œuvre d'une aide humaine pour des jeunes en situation de handicap dans le cadre de l'accompagnement aux examens
- l'individualisation des parcours de formations

Un lien avec le numérique éducatif et les méthodes pédagogiques innovantes pourra également être fait via des formations adaptées.

b) La gestion des crises et la communication

Qu'elles soient liées au bien-être animal, à la gestion des calamités, aux risques sanitaires ou au versement des aides agricoles, les crises font partie du quotidien des agents du MAA dans les différentes structures. En plus de leur gestion technique, ces crises nécessitent la mise en place de stratégies efficaces de communication (en interne, ainsi qu'aux usagers et aux médias)

Il conviendra donc d'accompagner les équipes dans la gestion de ces crises à travers différents dispositifs :

- Méthodologie de gestion d'une crise
- Gérer la communication en situation de crise
- Gérer la communication avec les médias
- Adopter une posture professionnelle lors de l'annonce d'un diagnostic défavorable

Des formations « transverses » peuvent compléter la réponse à ce besoin :

- Savoir gérer son stress
- Communiquer efficacement par courriel

c) Agroécologie, méthodes agricoles innovantes, expérimentales, alternatives ou en rupture

L'agroécologie a été un des parents pauvres de l'activité de formation 2018 en Nouvelle-Aquitaine. Un intérêt particulier lui sera apporté en 2019 par une sensibilisation et une professionnalisation des agents aux méthodes innovantes de production :

Cette professionnalisation prendra différentes formes :

- Intervention des centres de recherche (INRA) pour sensibiliser les agents
- Formations techniques aux méthodes de production alternatives par les centres de recherche et/ou instituts techniques

4. Contexte interministériel en région

1. Conventions avec des partenaires

L'année 2018 n'a pas permis de formaliser de convention ou de partenariat. La DRFCP travaille cependant sur une base régulière avec les interlocuteurs suivants :

- les DAFPEN⁸ et les DSDEN⁹, en lien avec l'accord-cadre national sur la formation des AESH¹⁰ et pour l'accès aux offres du PAF¹¹ par les enseignants des EPLEFPA ;
- le réseau des CFPPA de Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de formations spécifiques (CACES pour les enseignants, découverte du monde agricole pour les nouveaux agents en SEA ...) ;
- le réseau CANOPE dans le cadre de la formation des enseignants ;
- sur les sites de Poitiers et Limoges, la DRAAF et la DREAL (et la DDT87) occupant des locaux communs, certains projets de formation liés à la sécurité ou au bâtiment sont menés conjointement.

Pour 2019, le rapprochement des trois rectorats pourra faciliter la collaboration pour l'accès aux offres du PAF.

La DRFCP va également se rapprocher des universités, ainsi que du CNED pour faciliter l'accès aux agents à des formations linguistiques.

Un parcours de formation au logiciel de statistiques R va également être déployé avec l'appui de Bordeaux Sciences Agro à destination des enseignants de mathématiques des EPLEFPA.

2. Relation avec la PFRH

Comme en 2018, la collaboration avec la PFRH n'est pas facilitée par l'éloignement des acteurs. L'équipe de la PFRH Nouvelle-Aquitaine est de plus en grand manque de moyens humains, et donc de disponibilité. La collaboration avance donc à petit pas, sous l'impulsion commune de la DRFCP et de la MGPI¹² de la DREAL Nouvelle-Aquitaine. Cette collaboration prend différentes formes :

- Le recensement des besoins transverse est mené de façon conjointe et selon un formalisme et un calendrier commun par la PFRH et l'ensemble des acteurs régionaux de formation (DREAL, CVRH, DRAC, DRDJSCS, DRAAF, DIRECTTE). La DRAAF, la DREAL et le CVRH utilisent ce même calendrier et ce même formalisme pour la remontée des besoins métiers. L'analyse des besoins transverses devait être commune fin 2017, elle n'a pas pu l'être par manque de disponibilité des acteurs. Il est prévu qu'elle le soit en 2018.
- Depuis la création de la Nouvelle-Aquitaine, l'offre de formation transverse de la DRFCP est proposée sur SAFIRE dès que possible et tant que les candidatures interministérielles ne viennent pas bloquer la réponse à la demande ministérielle. La participation de la DRFCP au PRIF¹³ 2018 est cependant en baisse par rapport à 2017, en raison des difficultés à se coordonner avec la PFRH et à une charge de travail déjà conséquente sur les formations ministérielles.

8 DAFPEN : Délégation académique à la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

9 DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

10 AESH : Accompagnant d'Élève en Situation de Handicap

11 PAF : Plan Académique de Formation

12 MGPI : Missions Gouvernance, Performance, Innovation

13 PRIF : Plan Régional Interministériel de Formation

- Dans l'autre sens, l'ensemble des agents du MAA en Nouvelle-Aquitaine peuvent profiter des offres de formation disponibles sur SAFIRE. En 2017, un travail d'information et de pédagogie a été réalisé auprès des EPLEFPA pour inciter les agents à émarger également sur cette offre. Le volume de stagiaires de l'enseignement suivant des formations sur SAFIRE est en hausse en 2018.
- L'animation du réseau des RLF des DDI se fait depuis fin 2017 en collaboration avec la PFRH, en plus de la DREAL et du CVRH (voir la partie suivante).

3. Relation avec les CVRH

Dès la création de la Nouvelle-Aquitaine, une réflexion a été menée sur la collaboration entre la DRAAF et la DREAL, et par extension le CVRH de Tours, qui a été désigné comme centre de référence pour la Nouvelle-Aquitaine. Depuis la fin de l'année 2016, cette collaboration a été mise en place selon différentes modalités :

- L'animation du réseau des RLF des DDI est mutualisée avec la DREAL et le CVRH depuis mars 2017, la PFRH y est également associée depuis septembre 2017.
- Le recensement des besoins de formations est réalisé par un outil commun et sur un calendrier commun avec la DREAL depuis 2016, et avec la PFRH depuis 2017.
- L'ensemble des formations déployées par la DRFCP est accessible aux agents de l'environnement dans la limite des places disponibles (avec une priorité donnée aux agents du MAA), et réciproquement pour les formations déployées par le CVRH.

Pour 2019, plusieurs thématiques de formation seront déployées conjointement avec le CVRH :

- Formation aux entretiens professionnels
- Formations aux SIG et à qGIS
- Formations Chorus

4. Nombre de formations ouvertes en ORAS ou OCT

En 2018, la DRAAF Nouvelle-Aquitaine aura proposé sur la plate-forme SAFIRE 6 actions de formation en ORAS et 1 en OCT et aura accueilli dans ces formations 30 agents issus de l'interministériel (chiffre prévisionnel au 24 octobre 2018). Parmi ces formations, deux ont été ouvertes sur SAFIRE en ORAS à destination exclusive des agents des FREDON pour des formations RESYTAL (les agents FREDON n'étant pas référencés dans les outils du MAA).

Comme annoncé précédemment, ces chiffres sont moins importants qu'en 2017 en raison des difficultés à se coordonner avec la PFRH et à une charge de travail déjà conséquente sur les formations ministérielles.

5. Accompagnements individuels et mise en place du CPF

1. Les accompagnements individuels 2018

Nous avons mis en place en Nouvelle-Aquitaine une procédure spécifique pour la gestion des demandes de formations hors PRF. Cette procédure ne concerne pas les demandes ayant un coût pédagogique inférieur à 200 € ni les demandes des EPLEFPA liés à la sécurité.

a) Bilan chiffré

Bilan	Nombres
Nombre de demandes individuelles déposées	
– Dossiers acceptés	23
– Dossiers refusés	9
Nombre de demandes collectives déposées	
– Dossiers acceptés	2
– Dossiers refusés	4
Montant des demandes acceptées	35 880,70 €

b) Bilan qualitatif

L'année 2018 marquait le début de la mise en place de la procédure de gestion des demandes hors PRF. Cette procédure a connu un franc succès pour les demandes de formation individuelles mais a très mal été suivie pour les demandes de formation collective (avec cependant une nette progression entre le premier et le second semestre).

Cette procédure va être revue en 2019 afin de faciliter sa mise en application. Le parallèle avec la procédure de gestion des demandes de CPF va faciliter son appropriation par les services.

Au niveau des dossiers individuels, on retrouve une majorité de formations techniques dans des domaines très spécialisés (zootechnie équine, horticulture, démarche qualité, sécurité en milieu montagnard...), ainsi qu'une majorité de dossiers d'enseignants.

Trois bilans de compétences ont également été financés selon cette procédure.

Les motifs de refus ont été les suivants :

- Dossier incomplet 4 dossiers
- Formation inadaptée 3 dossiers
- Budget insuffisant, projet non prioritaire 3 dossiers
- Demande de requalification (projet transformé en demande de CPF) 3 dossiers

2. Le compte personnel de formation en 2018

a) Bilan chiffré

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes de CPF déposées		
→ Demandes au fil de l'eau		
– Dossiers acceptés	0	
– Dossiers refusés	0	
→ Dossiers déposés en commission		
– Dossiers acceptés	6	
– Dossiers refusés	0	
Montant des demandes CPF acceptées	15 739,10 €	
Nombre d'heures CPF utilisées	487	

b) Bilan qualitatif

Pour l'ensemble des dossiers déposés, les agents et leur structure se sont auparavant renseignés sur le CPF, les modalités pour y faire appel et sur l'adéquation entre leur projet et la modalité de financement.

Après discussion, plusieurs dossiers envisagés par les agents n'ont simplement pas été déposés, ou requalifiés en demandes de financement individuelles, ce qui explique le taux de refus de 0.

Deux dossiers ont été déposés en vue d'une VAE, dont un dans l'objectif de passer un examen professionnel, trois évoquent un projet de réorientation professionnelle vers le secteur privé, deux sont couplés à une demande de congé de formation professionnelle.



DRAAF / DRFCP Nouvelle-Aquitaine

22 rue des Pénitents Blancs – CS 13 916 – 87 039 LIMOGES Cedex 1

<http://formco.agriculture.gouv.fr/>