

## DOCUMENT REGIONAL DE FORMATION 2022

### REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES

**Le document régional de formation (DRF) définit les orientations stratégiques retenues en matière de formation continue pour les agents et les structures exerçant les missions du MAA au niveau régional (DRAAF, DDI, EPLEFPA).**

Les orientations retenues s'appuient et déclinent les **orientations nationales** fixées par :

- la note d'orientation du MAA pour la formation continue des personnels 2022-2023-2024 qui expose les priorités et préconisations en matière de formation continue (SG/SRH/SDDPRS/2021-594 du 27/07/2021)
- le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, instrument de pilotage et de coordination des politiques de formation au sein de la fonction publique de l'État, depuis 2018.

**Cette déclinaison régionale des orientations nationales est orientée et complétée par :**

- les priorités qui se dégagent du recueil des besoins individuels des agents en DDI, DRAAF et EPL portés par les responsables locaux de formation continue / animateurs de formation de ces structures ;
- les besoins exprimés par les responsables locaux de formations / animateurs de formation des différentes structures lors du recensement des besoins en formation réalisé par la Délégation régionale à la formation continue des personnels (nommée DRFCP dans ce document).
- les besoins remontés par les chefs de service de la DRAAF qui ont été sollicités par la DRFCP au titre de leur rôle d'animation régionale.

*La forme et le contenu du document régional de formation répondent au cadre du dialogue de gestion et aux consignes du bureau de la formation continue et du développement des compétences du MAA. Il permet de dégager des orientations prioritaires, pour certaines définies par le niveau national comme devant être déployées en région ; pour d'autres déterminées par le niveau régional. Néanmoins, les autres demandes de formations transmises par les services sont prises en compte dans le programme régional de formation, dans la mesure du possible.*

## 1. Présentation de la région

### 1. 1 - Contexte régional RH

La région Auvergne-Rhône-Alpes se situe en deuxième position quant au nombre d'agents exerçant des missions pour le compte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

#### a) Etat des lieux emplois/ compétences /effectifs du MAA

La DRAAF porte une offre de formations, essentiellement métiers, au bénéfice des 4 500 agents du ministère et des établissements d'enseignement agricole présents en région.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2021

Structures	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Agents MAA enseignement privé	Agents contractuels sur budget EPLEFPA	Total	Total Agents Etat
Nombres d'agents	215	300	438	1602	748	1170	4473	3303

Agents enseignement agricole : 3520 (79%)

Agents services déconcentrés : 953 (21 %)

#### b) Prévisions pour 2022

L'activité de la délégation régionale à la formation continue s'inscrit dans un contexte de réformes impactant les ressources humaines :

- la baisse des effectifs et la tension sur les équipes
- le fonctionnement multi-sites
- les collaborations interministérielles (PFRH, CVH, 3 rectorats)
- la place du numérique renforcée par la crise sanitaire
- l'amélioration de la qualité de vie au travail
- le renforcement des liens avec les nouveaux Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD)
- le développement du télétravail
- la crise sanitaire qui a impacté l'organisation du travail et de la formation.

La baisse des effectifs dans la région, les départs en retraite prévus dans les prochaines années et le turn-over sur les postes nécessitent d'optimiser la gestion des ressources humaines tout en garantissant d'une part une sérénité dans les services et d'autre part le maintien des missions et de la qualité du service public.

La **qualité de vie au travail et le développement de compétences** constituent donc un point d'attention.

Dans un **contexte de développement du numérique** accéléré par la crise sanitaire, la nécessité d'**investir sur le capital humain** des services est d'autant plus cruciale.

Enfin, dans un **contexte de réforme** qui touche l'ensemble des agents du ministère en charge de l'agriculture, il est essentiel de permettre l'**acquisition des savoirs professionnels utiles à l'adaptation des agents de la DRAAF, des DDI et des EPL aux nouveaux enjeux des politiques publiques portées par le MAA.**

Cet objectif sert de guide à la construction d'un programme de formations adaptées aux besoins des agents et des services dans l'exercice de leurs missions.

### **c) Composition de la délégation régionale à la formation continue en 2021 et 2022**

Délégation Régionale à la Formation Continue des Personnels		
Nombres d'agents 2021	Nombre d'agents	ETP dédiés formco
Catégorie A	1	1
Catégorie B	3	2,3
Catégorie C	1	0,9
Total	5	4,2

La DRFCP est **organisée en bi-sites**, sur Lyon et Lempdes, principalement sur Lempdes, le siège de la DRAAF y étant positionné.

Elle est constituée de **5 agents (4,2 ETPT)**, répartis comme suit :

- une déléguée régionale à la formation continue des personnels à Lempdes ;
- trois chargé.es de formation sur le site de Lempdes (2,3 ETPT) dont 2 qui partagent leurs missions avec d'autres activités au sein du SG ou de la DRAAF ;
- un assistant sur le site de Lyon qui est amené à apporter son aide sur les activités de logistique et du CEPEC.

La DRFCP n'est pas dotée de poste d'adjoint à la déléguée régionale à la formation continue, contrairement à d'autres régions XXL.

L'évolution des effectifs de la DRFCP s'inscrit dans une tendance à la baisse des effectifs du SG de la DRAAF et de la nécessaire adaptation de l'organisation du service.

Au sein du SG, les agents de la délégation assurent les tâches comptables liées à l'activité de la DRFCP (engagements, services faits, suivi du recouvrement des factures et relance des prestataires) ainsi que la validation des frais de déplacement des agents de l'enseignement agricole sur Chorus DT.

La DRFCP n'est pas RLF de la DRAAF.

Le RLF de la DRAAF n'a pas les moyens humains actuellement d'organiser des formations locales (à l'exception des formations labels).

## 1. 2- Collaborations et travail en réseau

### **a) Convention avec les 3 rectorats**

Une convention de « partenariat sur la place de l'enseignement agricole au sein du service public d'éducation et de formation » a été signée entre les académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon et la DRAAF pour la période 2018-2021, en cours de reconduction pour la période 2022 et suivantes. Celle-ci fait une place à la formation continue des personnels.

Toutefois, elle ne précise pas la mise en œuvre opérationnelle de ce partenariat, sauf avec l'Académie de Clermont avec laquelle la DRAAF conventionne spécifiquement sur la partie formation des personnels.

S'agissant de l'Académie de Clermont Ferrand, le renouvellement de la **convention de « partenariat »** pour la formation des personnels administratifs, techniques et enseignants » avec la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes est acté pour l'année scolaire 2021-2022. Cette convention ouvre l'accès aux formations du plan académique de formation de l'académie de Clermont-Ferrand aux agents des établissements de l'enseignement agricole.

S'agissant des deux autres académies, des réunions avec les SG des rectorats ont permis d'évoquer cette question sans que pour l'instant la discussion ne permette d'aboutir à une concrétisation.

Pour autant certains agents suivent des formations organisées par ces 2 académies sans que leur participation soit formalisée dans l'outil de gestion SAFO.

### **b) Relations avec la PFRH**

La DRAAF participe à la mise en place de la mutualisation interministérielle de l'offre de formation, dans le cadre de l'ORAS (Offre Réciproque et Anticipée), démarche pilotée par la PFRH. Les **relations de travail avec la PFRH habituellement constructives** et régulières (réunions mensuelles) ont été plus ténues en raison de la crise sanitaire.

Le PRIF (Plan Régional Inter ministériel de Formation) est élaboré par la PFRH sur la base d'un travail de concertation et de coordination entre les différents opérateurs, chacun contribuant à la hauteur de ses moyens à la mutualisation de l'offre interministérielle de formation.

La **charte de mutualisation des formations transverses 2020-2022** a été renouvelée. Une équipe-projet est constituée autour des PFRH, DRAAF, CVRH, DRAC, DIRECCTE et DREAL. La DRAAF est positionnée au sein du réseau interministériel de la formation en tant que participant au réseau et à l'équipe projet.

Un parcours de formation à destination des cadres intitulé « **Cap management - culture manager** » est proposé pour la cinquième année aux cadres de la région, conçu par l'équipe projet et financé par plusieurs directions régionales et départementales, dont la DRAAF. Ce parcours est constitué d'un tronc commun de 10 journées, de modules à la carte et offre la possibilité à une partie de la promotion, après sélection, de passer un diplôme Universitaire (DU) de management public délivré par la Faculté de droit de Lyon II, valant Master. Il attire l'intérêt de nombreux cadres.

La **feuille de route de la DRFCP** recentrant l'activité sur les **formations métiers** et la baisse de la dotation dans le cadre du transfert des crédits de fonctionnement des DRAAF du programme 215 sur le programme 333, devenu 354, ont entraîné une diminution du nombre de formations transverses proposées en interministériel depuis 2017. Ainsi, **la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes a**

**contribué au programme de formation interministériel avec 6 sessions de formation** ouvertes au titre de l'ORAS en 2021

Sessions ouvertes en ORAS : 19 en 2020, 2 en 2019, 10 en 2018, 30 en 2017 et 45 en 2016.

### **c) Relations avec les CVRH**

Les relations de travail entre la DRAAF Auvergne et le CVRH de Clermont-Ferrand sont installées et régulières depuis plusieurs années. Les agents du MAA participent régulièrement aux formations proposées par le CVRH, notamment dans les domaines de la sécurité au travail, de la bureautique et des marchés publics.

Le CVRH de Mâcon diffuse depuis 2018 son offre de formation auprès des services de la DRAAF mais sa position certainement moins centrale au sein de la région rend son offre moins attractive.

Inversement, la DRFCP accueille dans ses formations les agents des DDT quelle que soit leur ministère d'appartenance.

La formation « **la relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs** » est proposée depuis 2020 conjointement par les CVRH de Clermont Fd et Maçon et par la DRAAF, ce qui permet une offre délocalisée et à distance laissant le choix aux stagiaires des modalités et lieux de formation. Cette offre a rencontré un vif succès cette année, contrairement aux années précédentes.

La DRFCP est présente au CODOR du CVRH.

Dans le cadre du volet immobilier de l'organisation territoriale de l'État, le CVRH rejoindra le site de Marmilhat où se situe la DRFCP.

### **d) DRFCP des autres régions**

La DRFCP a pour habitude de diffuser ponctuellement son offre de formation aux DRFCP des autres régions, notamment celles les plus proches géographiquement (PACA, Nouvelle Aquitaine, Bourgogne Franche Comté et Corse) lorsqu'il reste quelques places disponibles.

L'offre de formation à distance développée depuis septembre 2020 a été l'occasion d'une diffusion plus large. Inversement, des agents de la région ont pu s'inscrire à des formations organisées à distance par d'autres DRFCP.

### **e) RLF des DDI/DRAAF et EPL**

Au fil des années l'on constate une moindre disponibilité des RLF pour le suivi de la formation des agents.

Dans le cadre de la création des SGC au 1<sup>er</sup> janvier 2021, il n'a pas été constaté de défaut de diffusion de l'offre de formation. Cette dernière semble parvenir aux agents qui s'inscrivent aux formations, même si le délai de transmission des inscriptions peut être rallongé. Le passage à RenoiRH Formation pour les formations 2022 devrait y apporter une solution avec la dématérialisation du circuit d'inscription et de validation sur self mobile.

## 2 . Bilan des actions menées en 2021

### Bilan chiffré de l'activité de la DRFCP :

- **Formation collectives régionales**

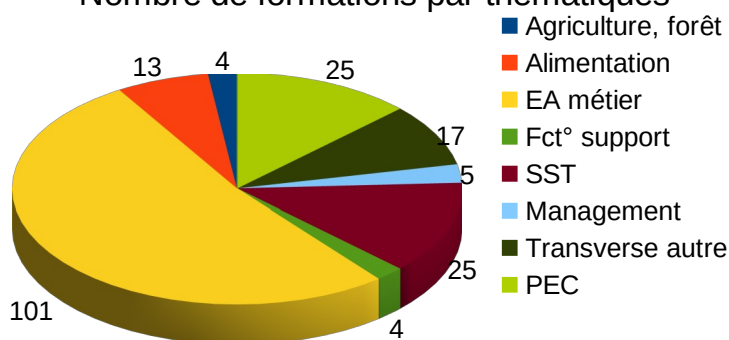
**188 sessions de formations collectives régionales** ont été proposées en 2021, à la date du 6 octobre, réparties comme ci-dessous par thématique et par public.

**L'offre est principalement constituée de formations métiers (63%), de préparations aux examens et concours du MAA (13%) et de formations sur la sécurité et la santé au travail (13%).**

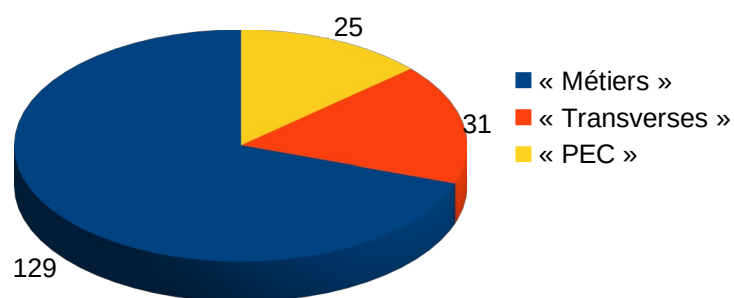
**88 % de l'offre du programme régional de formation s'adresse aux agents de l'enseignement agricole. Le public est mixte (enseignement agricole/services déconcentrés) dans 19 % des formations proposées.**

Nombres de formations par thématique								
Agriculture, forêt	Alimentation	Enseignement Agricole métier	Fonctions support	SST	Management	Transverse autre	PEC	Accompagnement parcours prof
2	13	99	4	25	5	15	25	4
1 %	7 %	53 %	2 %	13 %	3 %	8 %	13 %	2 %

Nombre de formations par thématiques

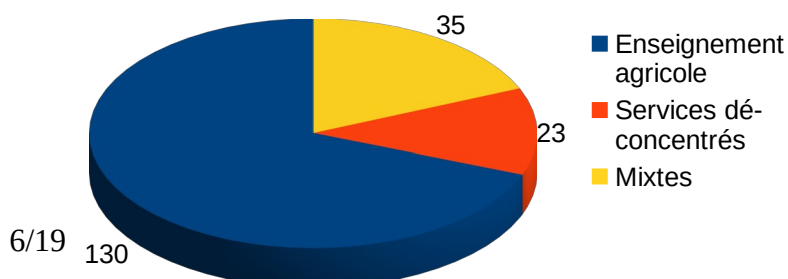


Nombre de formations par domaines



Nombres de formations par type de public		
Enseignement agricole	Services déconcentrés	Mixtes
126	21	35
68,48%	11,41%	19,02%

Nombre de formations par types de publics



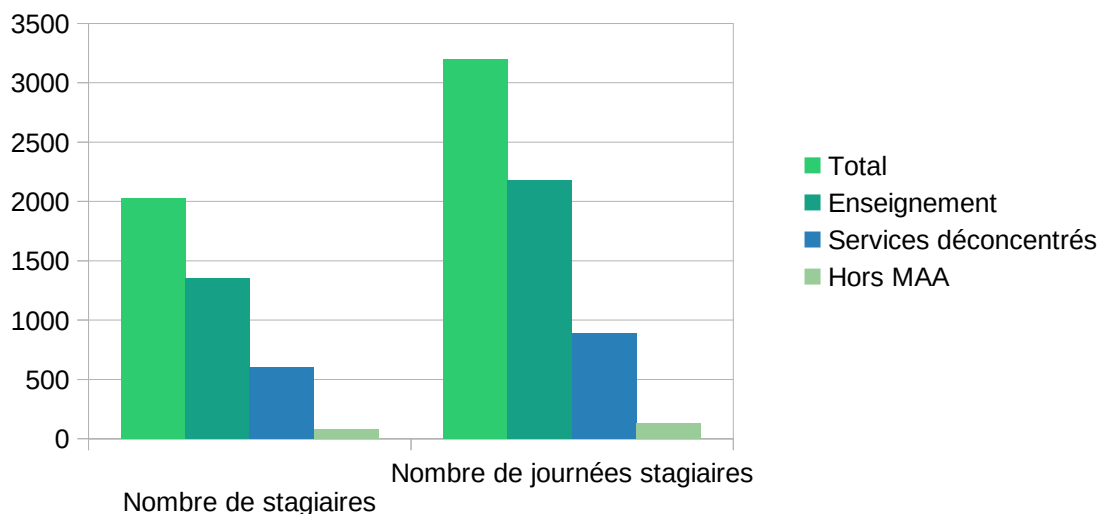
### 120 sessions sur 188 ont été organisées en classe virtuelle en 2021.

Le déroulé pédagogique a été retravaillé avec les formateurs afin d'adapter le programme à cette modalité de formation. Les groupes ont été recomposés avec des effectifs plus faibles afin d'assurer le bon déroulé de la formation.

### Nombre de stagiaires et journées stagiaires accueillis dans les formations collectives régionales (données 2020)

	Total	Enseignement	Services déconcentrés	Hors MAA
Nombre de stagiaires	2323	1893	406	44
Nombre de journées stagiaires	2831,5	2202	470,5	98

### Répartition du nombre de stagiaires et de journées par secteur



- **44 formations d'initiative locale en EPL** ont été co-financées, instruites et gérées par la DRFCP. Ces formations ont eu lieu en présentiel dans le respect des conditions sanitaires. Elles font l'objet d'un appel à projets auprès des EPL, deux fois par an.
- **15 dossiers de CPF** ont été instruits lors des 2 campagnes de dépôt des dossiers 2021.

## Bilan qualitatif :

**Malgré la crise sanitaire, la DRFCP a maintenu l'offre de formation à son niveau habituel** avec la transposition des formations en distanciel.

**Les formations à distance ont rencontré un grand succès.** En comparaison des années antérieures, **le nombre d'annulations de sessions faute de candidatures a été très faible.**

Les formations d'initiative locale en EPL ont également été privilégiées, permettant ainsi de **maintenir une offre de formation en présentiel** tout en accompagnant les équipes pédagogiques et éducatives dans un environnement de travail nouveau et anxiogène. Les directions des EPL ont été nombreuses à solliciter la DRFCP et à demander un accompagnement pendant cette période difficile.

**L'activité du second semestre 2021 montre une tendance forte des stagiaires à se tourner vers les formations distancielles,** au point même que certains stages proposés en présentiel n'ayant pas recueilli suffisamment d'inscriptions ont été transformés en distanciel, attirant alors de nouveaux stagiaires.

Cette tendance est assurément liée à la taille de la région et aux déplacements induits pour se rendre sur les sites de formation.

## 2. 1. Bilan du plan national au titre des labels égalité – diversité

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'est engagé dans une démarche d'obtention de la double labellisation « **Égalité** et **Diversité** » délivrée par l'AFNOR.

Les actions du PRF mises en œuvre dans le cadre du marché national ont débuté fin 2019, conformément aux instructions nationales.

Le plan de formation comprend 5 thématiques de formation que doivent suivre l'ensemble des publics cibles :

- diversité et lutte contre les stéréotypes
- recruter sans discriminer
- égalité femmes hommes
- lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- laïcité

Au niveau national, les objectifs fixés par le MAA pour 2021 étaient les suivants :

- 100% d'agents formés fin 2021 en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes,  
Qui vient compléter l'objectif de l'an passé de :
- 100 % d'agents formés fin 2020 dans le domaine de la diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes et dans le domaine du recrutement sans discriminer,

Afin d'atteindre ces objectifs ambitieux, la DRFCP a fait le choix de convoquer les agents sans inscription préalable.

**Au niveau régional, la DRFCP s'est fixée pour objectif d'avoir convoqué au moins une fois en 2020 ou en 2021 tous les agents des publics cibles aux thématiques diversité, recruter sans discriminer, égalité et lutte contre les violences et laïcité.**



## Bilan régional chiffré :

**101 sessions de formations avaient été programmées en 2020, 12 en 2021** par la DRFCP et la RLF de la DRAAF, en lien avec les prestataires du marché national, à destination des agents de la DRAAF et des EPL.

## Nombre d'agents formés par thématique au 6 octobre 2021 :

Thématiques	Diversité	Recruter sans discriminer	Egalité femmes hommes	Lutte contre les violences	Laïcité
Agents DRAAF formés	59	41	58	58	48
Agents EPLEFPA	171	163	66	65	0
<b>Total Région</b>	<b>230</b>	<b>204</b>	<b>124</b>	<b>123</b>	<b>48</b>

## Taux de formation des cadres de la DRAAF :

- diversité et lutte contre les stéréotypes : 92 % des cadres de la DRAAF
- recruter sans discriminer : 92 % des cadres de la DRAAF
- égalité femmes hommes : 100 % des cadres de la DRAAF
- lutte contre les violences sexuelles et sexistes : 100 % des cadres de la DRAAF
- laïcité : 80 % des cadres de la DRAAF

**Les objectifs fixés par le ministère ont donc été atteints en région Auvergne Rhône Alpes.**

## Bilan qualitatif :

Si dans un premier temps, les agents se sont montrés peu réceptifs et peu enclins à suivre ces formations notamment en raison de leur plan de charge, **il ressort des évaluations post formation une satisfaction générale** sur la qualité des interventions et sur le caractère utile voire indispensable de ces formations.

Ces retours confortent la DRFCP dans son choix de programmation volontariste, ce malgré l'investissement demandé en temps et en énergie pour le déploiement de ce plan national de formation, effort concentré essentiellement sur l'année 2020. L'année 2021 a été consacrée aux formations sur la laïcité déployées par le RLF DRAAF.

## 2.2. Bilan des priorités 2021 définies au niveau régional

### Plan d'accompagnement par la formation des équipes de direction des EPLEFPA

Ce plan d'accompagnement s'est inscrit dans un contexte de **renouvellement important des équipes de directions à la rentrée 2020**, dont une partie conséquente des agents exerçaient la fonction pour la première fois (14 D1 ou D2).

Le plan de formation construit en concertation avec le SRFD et le Comité EAP (représentants des personnels de direction) mis en œuvre en 2021 se poursuivra sur 2022. Il est détaillé dans la partie « priorités 2022 ».

### Accompagnement des orientations stratégiques et des priorités de la DGAL : sécurisation de la politique de suite et protection animale.

Ces formations sont conçues et mises en œuvre en étroite collaboration avec le SRAL de la DRAAF.

Les formations sur la gestion des suites administratives, pénales et sur la procédure d'audition ont été ou sont en cours de programmation.

Les formations nécessaires pour s'adapter à l'évolution du système d'information de l'alimentation n'ont pu être organisées comme habituellement, le format distanciel n'étant pas adapté. Des sessions sont programmées en décembre 2021 et janvier 2022.

### Accompagnement de la création des SGC

La création des SGC a nécessité un investissement dans la formation des agents de ces services afin de les **acculturer aux procédures, outils et acteurs régionaux et nationaux**, ce afin de garantir la continuité du service.

Ainsi des formations ont été proposées en complément des réunions animées par le SG de la DRAAF, sur les outils et procédures suivants :

- **ODISSEE** et les règles de mobilité ;
- **NOMADE** et les indicateurs ;
- **Gestion des contractuels**

Des formations complémentaires à ODISSEE et à la gestion des contractuels sont prévus pour fin 2021 et début 2022.

### Organisation du réseau des RLF et professionnalisation des acteurs de la formation

S'agissant des RLF des SGC, des échanges téléphoniques individuels se sont tenus à la demande de certains RLF non issus du MAA.

S'agissant des RLF des EPL, le développement de l'usage de la visio conférence a permis de leur proposer un nouveau temps d'échange sur un format plus court mais plus fréquent. **Une réunion est désormais programmée entre chaque période de vacances scolaires** pour faire le point sur les actualités de la formation et répondre aux questions des établissements.

La formule est appréciée et sera reconduite en 2022, en plus de la réunion annuelle en présentiel qui sera de nouveau programmée au printemps.

## Poursuite du plan d'accompagnement des SEA

Depuis plusieurs années maintenant, la situation des SEA fait l'objet d'une attention particulière en matière d'accompagnement des agents et des services.

Ainsi, figure au plan régional de formation des propositions autour des thématiques suivantes : « Faire face à un contrôle difficile, gérer l'agressivité », « Faire face aux agriculteurs en détresse », « Recruter et manager des vacataires ».

Des ateliers de co-développement ont été proposés à destination des chefs d'unité et de pôle des SEA.

Cette année ces formations ont rencontré peu de succès. Leur reconduction ne sera donc peut-être plus prévu annuellement mais à une fréquence moindre dans les années à venir, ou bien à une échelle inter-régionale.

## Sécurité au travail en EPL

Un plan de formation aux **gestes qui sauvent** a commencé à être déployé à destination des EPLEFPA et de la DRAAF afin de répondre à la circulaire interministérielle du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours. Cette circulaire fixe un objectif de 80 % d'agents formés d'ici le 31 décembre 2021, ce afin de développer une culture commune en sécurité civile.

Des formations SST sont organisées régulièrement, en local : un réseau de formateurs internes a été constitué par la DRFCP en 2018 à destination des EPL.

Un nouvel appel à candidature a été lancé en septembre 2021 pour élargir le réseau : une session de formation de formateurs internes est programmée début 2022 afin que les EPL disposent d'un nombre suffisant de formateurs leur permettant d'être autonomes dans l'organisation de ces formations.

Une session de recyclage pour les formateurs est également prévue au printemps 2022.

**Les RLF sont désormais sollicités deux fois par an pour la remontée des statistiques (taux d'agents formés dans chaque EPL) afin d'assurer un suivi de l'objectif national.**

Par ailleurs, un **plan de formation régional avec des sessions délocalisées en EPL** a été déployé en 2021 sur la **manipulation des extincteurs et l'évacuation en cas d'incendie** (selon les mêmes modalités que celui proposé en 2020 sur les habilitations électriques).

## Accompagnement des équipes éducatives et enseignantes face aux enjeux de laïcité et de citoyenneté

Il s'agit d'**accompagner les équipes éducatives et enseignantes dans la mise en oeuvre des actions/activités favorisant l'apprentissage par les élèves des valeurs de la République et du Vivre Ensemble**, à la fois du point de vue des outils à utiliser mais aussi de la construction ou de la consolidation de leur posture pour aborder ces questions.

2 sessions de la formation « Éveiller l'esprit critique des élèves » ont été programmées début novembre 2020. Une session sur la laïcité et la citoyenneté a été proposée en 2021.

Ces formations ont été maintenues mais avec un nombre de stagiaires faible.

Une analyse conjointe avec le SRFD sera faite afin de comprendre pourquoi les agents ne se sont pas inscrits ; le plan d'accompagnement revu en conséquence et adapté en 2022.

### 3. Plan prévisionnel des actions à mener en 2022 - Priorités régionales

#### Contexte de mise en œuvre du programme régional de formation : une évolution des modalités de formation

Au delà de la situation conjoncturelle une réflexion est conduite sur les modalités de formation à proposer à l'avenir dans le programme régional de formation, en vue de la construction d'une offre multimodale.

**Une place plus importante sera faite à la formation à distance avec une offre mixte.**

Il s'agit notamment de **définir où placer le curseur entre les propositions de formations à distance et celles en présentiel, dans le contexte d'une grande région avec des départements enclavés et de longs déplacements** pour certains.

**Les retours des agents dans les questionnaires d'évaluation des formations distancielles montrent un attrait pour cette modalité.**

Une offre de formation à distance pourrait permettre également à certains agents de participer à des formations auxquelles ils ne s'inscrivaient pas en raison du déplacement occasionné, incompatible avec leur vie personnelle. Cet aspect sera examiné au regard de la **nécessité de garantir l'égal accès des agents à la formation.**

Cette réflexion se fera en continuité de celle conduite au niveau national sur la digitalisation des formations.

#### En 2022, la DRFCP se donne pour objectif de proposer 15 à 20 % de ses formations en format distanciel.

Ainsi pour les thématiques qui sont adaptées au format distanciel, les formations pourraient être proposées selon le schéma suivant :

- deux sessions en présentiel, à Lempdes et Lyon et une session en distanciel lorsque le nombre de stagiaires attendu est suffisant ;
- une session en distanciel lorsque le nombre de stagiaires potentiel est faible sur certains sujets.

## **Priorités régionales 2022**

### **Poursuite du plan d'accompagnement par la formation des équipes de direction des EPLEFPA et du SRFD**

Les évolutions réglementaires des dernières années ont profondément modifié les missions des établissements et le contexte dans lequel elles se déploient, demandant une adaptation des métiers et des modes de management.

Plus que jamais il est devenu important que chacun des personnels de direction puisse identifier son identité, ses atouts et compétences et que chacun puisse se renforcer au sein d'un collectif nécessaire pour répondre aux attentes au sein des EPL et aux besoins des territoires. Le sujet du "comment travailler ensemble ?" et des compétences à mobiliser pour y parvenir est déterminant.

**Un travail sur l'identification des compétences, leur valorisation pour définir un projet de service ou d'établissement sera conduit.** Ainsi cinq actions prioritaires ont été envisagées :

- Bilan de potentiels et de compétences
- Connaître son potentiel et adapter son management
- Manager en s'appuyant sur les potentiels forts de son équipe
- Valoriser les potentiels de son équipe pour favoriser la cohésion des acteurs au service d'un projet / d'un service / d'un établissement
- Animer une équipe ou un projet pédagogique / de service / d'établissement

**En parallèle, le travail avec l'UODC (Université Ouverte des Compétences) débuté en 2021 sera poursuivi.**

Celui-ci s'articule autour d'un accès ouvert et permanent à l'ensemble des 3500 capsules vidéo de l'UODC autour des conférences d'experts sur les questions du travail.

Cet accès est complété par la programmation d'ateliers d'échange de 2h tous les mois en visio conférence afin de développer l'analyse de pratiques entre pairs.

### **Cycles de formation sur les thématiques liées à l'adolescence**

Des cycles de formation sur la connaissance des problématiques liées à l'adolescence sont proposés depuis plusieurs années dans la région, ainsi que sur la communication et l'accompagnement des jeunes apprenants.

Le programme s'enrichit de nouvelles propositions chaque année au gré des échanges qui se déroulent pendant les formations et en fonction de l'évolution du public que sont les apprenants.

En 2021, l'apport des neurosciences a permis de compléter l'offre par une nouvelle approche lors de formations animées par de jeunes chercheurs. Ces sessions ont connu un vif succès.

Ces formations sont très appréciées des différents publics de stagiaires (CPE et assistants d'éducation, enseignants, personnels de direction).

**Certaines formations sont ensuite dupliquées au sein des EPL, sur recommandation des stagiaires de retour dans leur établissement,** dans le cadre de formations d'initiative locale co-financées par la DRFCP.

Un autre cycle de formations est orienté vers la prise en compte des **apprenants à besoins éducatifs particuliers.**

## Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation

Les formations répondront aux enjeux de mise en œuvre de la loi de santé animale et du règlement de santé des végétaux, de préparation à la gestion des crises sanitaires, d'exercice des missions de police administrative et pénale pour permettre la bonne application de la politique des suites et de l'utilisation du système d'information de l'alimentation.

Comme les autres années, les formations nécessaires pour s'adapter à l'évolution du système d'information de l'alimentation seront mises en place.

## Economie agricole et forêt

### **Economie agricole :**

L'offre de formation habituelle sera complétée par des formations permettant de prendre en compte le lien au territoire et la transversalité des projets et des approches (agriculture, urbanisme, énergie, collectivités ...).

### **Forêt :**

L'un des principaux enjeux sera la montée en compétences des agents sur l'utilisation des outils SIG et de la télédétection dans les métiers forestiers en 2022 puis 2023.

## Accompagnement du développement du numérique éducatif

En concertation avec les DRTIC, le plan NUMEA sera déployé dans la région afin de permettre notamment le partage des connaissances et des pratiques dans le domaine du numérique éducatif, ce afin de répondre aux attentes sociétales en la matière.

## Accompagnement au déploiement de RenoIRH Formation :

Le MAA a décidé de déployer le module de gestion de la formation du SIRH RenoIRH qui remplacera Safo et Epicea.

Le plan national d'accompagnement des RLF, supérieurs hiérarchiques et des agents est en cours de finalisation.

Au niveau régional, 6 formateurs internes sont en cours de formation pour animer les sessions de formation de la centaine d'agents en cours d'habilitation au nouvel outil de gestion de la formation, RenoIRH Formation.

Les agents pourront désormais s'inscrire aux formations organisées par le MAA de façon dématérialisée via self mobile. Une formation de 2h sera mise à leur disposition afin de les guider.

Les supérieurs hiérarchiques devront valider les demandes de leurs agents de façon dématérialisée. Ils auront également accès à un module d'accompagnement à distance.

En parallèle un plan de communication et d'information est prévu.

## 4 - Accompagnements individuels, parcours professionnel, mise en place du compte personnel de formation et de la loi de transformation publique

### 4.1. Préparation aux concours du MAA

Les formations proposées en interministériel ne permettent pas de répondre aux demandes spécifiques des concours du MAA (attendus par rapport aux dossiers, aux examens écrits et aux jurys). De ce fait, la DRFCP propose un **dispositif spécifique de préparation aux concours et examens professionnels du MAA**. Une attention particulière (contenu, calendrier, pertinence) est portée à ces formations qui participent à la promotion des agents.

En 2021, 19 sessions de formation se sont ou vont se dérouler à distance et en présentiel.

Ainsi ont eu lieu 3 préparations aux épreuves écrites, 5 préparations à la rédaction du dossier RAEP dont 1 à destination des CPE/enseignants, 1 préparations à l'actualisation du RAEP, 6 préparations à l'oral, 4 sessions sur l'environnement professionnel « connaissance de son environnement professionnel ».

La DRFCP s'efforce d'**adapter son offre de formation aux besoins des agents avec une offre multimodale** : dans ce cadre, des préparations aux épreuves écrites sont proposées, asynchrones, avec des devoirs corrigés pour les agents qui ont déjà suivi une formation en présentiel ou en classe virtuelle. Cette formule permet aux candidats de s'entraîner en situation réelle.

Les formations à la rédaction du dossier RAEP sont proposées sous 2 formules : des sessions de 2 jours pour les agents qui n'ont jamais suivi de formation et des sessions d'une journée pour ceux qui sont dans une démarche d'actualisation de leur dossier.

Une formation sur l'environnement professionnel intitulée « connaissance de son environnement professionnel » est proposée régulièrement en complément de l'offre habituelle. Il est fait appel à un prestataire extérieur pour l'animer. Un formateur interne du MAA permettrait de légitimer les apports de cette formation.

Des sessions de préparation à l'écrit et à l'oral dédiées sont proposées aux enseignants et CPE depuis plusieurs années afin de répondre aux spécificités de ces concours, en complément de l'accompagnement proposé par l'ENSFEA.

### 4.2. Accompagnements individuels en 2021 et 2022 (autres que le CPF)

La DRFCP est de plus en plus fréquemment sollicitée par les services ou directement par les agents en situation difficile, dans des positions administratives parfois complexes, impliquant la mobilisation d'une multitude d'acteurs afin de trouver une solution pour l'accompagnement de ces agents.

S'agissant des **bilans de compétences**, pour des raisons de moyens financiers et humains, ils sont financés uniquement dans le cas de situations exceptionnelles signalées.

Afin d'apporter une réponse au besoin des autres agents, plusieurs sessions de la **formation « Identifier ses atouts et ses compétences selon la méthode Potentialis »** sont proposées par la DRAAF, la PFRH et le CVRH tout au long de l'année. Ces formations remportent un vif succès et répondent dans la plupart des cas aux questionnements des agents qui en ressortent satisfaits.

### 4.3. Le compte personnel de formation (CPF) en 2020 et 2021

#### a) Bilan chiffré

Bilan 2020 + commission avril 2021	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposées	23	
➤ Nombre de demandes au fils de l'eau		
• Nombre de dossiers acceptés	-	Demandes gérées au niveau de chaque structure.
• Nombre de dossiers refusés	-	
➤ Nombres de dossiers déposés en commission		17
• Nombres de dossiers acceptés	11	Renoncement d' 1 agent après décision favorable de la commission régionale. Refus de son congé formation par l'AC, alors que le CPF était indispensable au suivi de la formation.
➤ Montant des demandes CPF acceptées	18 000 €	
➤ Dossier catégorie C	0	
➤ Concours	1	
• Nombres de dossiers refusés	12	
➤ Requalifié en T1	4	
➤ Dossier incomplet / Projet mal défini	2	
➤ Projet refusé	6	
Nombres d'heure CPF utilisées	1376 h	

#### b) Bilan qualitatif CPF

La DRFCP a instruit 23 demandes de CPF lors des trois dernières commissions 2020 et 2021 (2 commissions en 2020 + la commission de printemps 2021).

Les enseignements de la mise en œuvre du dispositif CPF depuis mi 2018 sont les suivants :

- la grande majorité des dossiers concerne des agents de catégorie A (18 dossiers sur 23), en majorité des enseignants ;
- la moitié des demandes de CPF visent à des reconversions professionnelles dans le secteur privé ;

S'agissant de la **qualité des dossiers** déposés, on remarque que :

- les structures transmettent encore des dossiers qui ne relèvent pas du CPF ou qui ne respectent pas les conditions de la note de service (ex : formations relevant du T1, formations déjà commencées etc). Lors de la commission de printemps, 6 dossiers sur les 10 instruits ne relevaient pas du CPF ou pas du niveau régional.
- le projet professionnel n'est pas toujours abouti ou mal explicité mais une amélioration est tout de même notable depuis 2020 sur ce point.
- l'anticipation par les agents est souvent insuffisante au regard des délais inscrits dans la note de service (dates de début de formation non respectées).

Par ailleurs, la **gestion en aval est complexe** : sur le plan administratif un certain nombre d'agents abandonnent leur projet ou s'inscrivent aux formations sans en avertir la DRFCP ; sur le plan



comptable, les organismes de formation sont surpris des modalités de prise en charge du CPF public et ont des difficultés à déposer leurs factures sur Chorus Pro ; enfin sur le plan budgétaire, la facturation s'étale souvent sur plusieurs années.

Malgré la présentation faite aux acteurs RH et RLF lors de la publication de la note de service, ce nouveau dispositif reste à expliciter quant à ses objectifs et à la procédure. En revanche, l'existence du CPF est plutôt bien connue.

La **confusion avec la mise en œuvre du CPF dans le secteur privé** rend parfois complexe l'explication de la procédure aux agents et structures qui s'informent par la voie des medias classiques.

Pourtant, une information est diffusée par la DRFCP un mois avant le début de chaque campagne de dépôt des dossiers afin de rappeler les points importants de la note de service.

La professionnalisation des RLF sur le sujet est prévue dans le cadre des prochaines réunions de RLF.

En complément, au niveau de chaque structure, une information des supérieurs hiérarchiques sur le CPF serait utile afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle d'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel.

L'exercice d'entretien professionnel pourrait être mis à profit pour communiquer de manière ciblée sur ce dispositif.

## 5 - Budget prévisionnel 2022 formation continue au titre du programme 215

Formation continue des personnels du MAA		
Ingénierie de formation		Total
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseignement                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Plan de formation des équipes de direction</li> <li>◦ BEP, AESH</li> <li>◦ EPA2</li> <li>◦ Sécurité au travail</li> <li>◦ Autres formations collectives</li> <li>◦ Formations d'initiative locale (co finct)</li> </ul> </li> </ul>		150 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 000 €</li> <li>• 20 000 €</li> <li>• 10 000 €</li> <li>• 20 000 €</li> <li>• 30 000 €</li> <li>• 50 000 €</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentation</li> </ul>		20 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agriculture</li> </ul>		20 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autres (transverse/Safire)</li> <li>• Formation aux labels</li> <li>• Budget délégué au RLF DRAAF (formations métier DRAAF)</li> </ul>		12 000 € 10 000 € 10 000 €
<b>Total ingénierie P215</b>		<b>222 000 €</b>
Accompagnement des agents		
Ingénierie de formation		Total
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transitions professionnelles                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ compte personnel de formation</li> <li>◦ bilan de compétence</li> <li>◦ Formations « potentialis»</li> </ul> </li> </ul>		43 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 000 €</li> <li>• 5 000 €</li> <li>• 20 000 €</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation des examens et concours                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ PEC générale</li> <li>◦ PEC enseignement agricole</li> </ul> </li> </ul>		35 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27 000</li> <li>• 8000</li> </ul>		
<b>Total ingénierie P215</b>		<b>78 000 €</b>
Frais de déplacement enseignement agricole		
Nombre d'agents de l'enseignement agricole public (y compris		2802 agents
Frais de déplacement enseignement agricole		60 000 €

*L'estimation des frais de déplacement prend en compte le fait qu'une partie des formations seront proposées à distance désormais (15 à 20 %).*

Total budget formation professionnelle P215	
Formation continue des personnels du MAA	222 000 €
Accompagnement personnel des agents	78 000 €
Frais de déplacement de l'enseignement agricole	60 000 €
<b>TOTAL P215</b>	<b>360 000 €</b>

**Nombre de jours de formation délivrées par des formateurs occasionnels : 120 jours (140 jours en 2020).** Les frais de vacation sont pris en charge sur le budget de l'administration centrale.

### Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 354 (à titre d'information) :

Le BOP 354 porte les dépenses de frais de déplacement des agents de la DRAAF et les formations transverses à destination des agents des services déconcentrés.

Budget régional 2021 dédié à la formation au titre du programme 354 : 15 000 €

Prévisionnel 2022 : 15 000 €

Ce budget permet d'assurer uniquement le remboursement des frais de déplacement des agents de la DRAAF qui se rendent en formation hors de leur résidence administrative.

### Evolution du budget depuis 2017

Budget	2017	2018	2019	2020	2021	2022
P215	310 000 €	300 000 €	279 000 €	330 000 €	300 000 €	Demande : 360 000 €
P 354	25 000 €	25 000 €	23 000 €	18 000 €	15 000 €	15 000 €

#### **Explication de l'évolution du budget :**

La baisse du budget entre 2017 et 2019 a fait suite à la baisse des effectifs de la délégation régionale à la formation continue des personnels. Malgré cette baisse d'effectifs, la DRFCP a su mettre en place une organisation plus efficiente de la programmation des formations et a diversifié son activité au-delà du programme classique de formations collectives (mise en place d'une procédure de co-financement de formations d'initiative locale en EPL etc).

**En 2020 et 2021, malgré la crise sanitaire, le niveau de consommation du budget formation de la DRFCP est resté stable.**

En 2021, le budget de la région AuRA représente :

- 91 € par agent Etat ;
- 72 € sans prendre en compte ces frais de déplacement qui ne concernent qu'une partie des effectifs agents de la région.

**Afin de maintenir la dynamique engagée, la DRAAF demande à ce que le budget formation continue des personnels au titre du BOP 215 soit porté à 360 000 € pour 2022, afin de permettre à la DRFCP de poursuivre son plan régional de formations collectives et de pouvoir répondre aux demandes complémentaires, notamment :**

- accompagner les agents dans leur parcours professionnel dans un contexte de transformation de la fonction publique.
- poursuivre la dynamique des formations d'initiative locale qui permet aux équipes de direction des EPL de s'investir dans la formation de leurs agents et de fédérer les équipes. Ce besoin est d'autant plus prégnant dans un contexte mouvant.