



PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

Direction régionale de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt
de Bourgogne-Franche-Comté

Document Régional de Formation pour l'année 2019

I. Présentation de la région

1. Contexte régional RH

Le taux de turn-over, le taux d'attractivité et la troisième phase du décroisement avaient été évoqués l'année dernière comme les trois facteurs pesant sur le contexte régional.

Le **taux de turn-over** de l'année 2017 ayant été plus élevé que la moyenne nationale, un gros travail a été nécessaire pour la montée en compétences des agents sur leurs nouveaux postes. Le taux de formation élevé des agents (+ de 60 %) en est le reflet.

Le **taux d'attractivité** quant à lui était faible en 2017. Même les villes de Dijon et Besançon (ex. capitales régionales) n'attirent plus les agents. Ainsi, le groupe régional des chargés de mission GPEC (DDT, SGAR, DREAL, DRAAF) co-animé par la DRAAF et la DREAL a travaillé sur l'élaboration :

- de fiches de poste plus attractives,
 - de deux plaquettes (régionale ou départementale) présentant les atouts de la structure, la ville, le département et la région.
 - un processus d'accompagnement du nouvel arrivant.

Ces nouveaux outils ont été déclinés dans toutes les structures. Malgré tout, le taux de vacance élevé dans 4 structures de la région a été lourd à porter afin d'assurer la continuité des missions.

Enfin, le **décroisement** est arrivé à son terme. Les effectifs des DDT ont été redéployés et cela a entraîné pour certaines structures une réorganisation compliquée en matière de compétences.

En 2018, la DRAAF a continué de travailler avec le SGAR sur l'élaboration de l'**outil "e-portfolio"** permettant aux agents des trois fonctions publiques de saisir leurs compétences depuis le début de leur carrière. Le prototype est presque achevé. Les tests sont prévus en septembre 2018 pour un déploiement au sein de la région BFC début 2019.

L'année 2018 aura également été consacrée dans le cadre des travaux du e-portfolio à l'acculturation de la notion de compétences. Outre des formations organisées régulièrement depuis 2017, la DRAAF et des DDI participeront à plusieurs ateliers du "forum mobilité" inter-fonctions publiques, le 4 octobre 2018.

Etat des lieux emplois/ compétences /effectifs

a) au 1^{er} janvier 2018

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombres d'agents	210	216	286	949	1661
Taux de féminisation	59,6 %	70,8 %	66,4 %	57,3 %	63,5 %

b) prévision pour 2019

Cette année, on constate une baisse du turn-over, aussi bien dans les structures départementales que régionale. Une seule structure (DDT25) connaît un fort taux de rotation (24,2 %) qui nécessitera un accompagnement des agents.

Chaque structure s'est réappropriée les outils développés par le groupe GPEC : plaquettes attractivité, lisibilité des fiches de poste, ainsi que l'accueil des nouveaux arrivants. Les taux de turn-over (11 % en 2018 contre 19 % en 2017) et de vacance de postes (12,5 % en 2018 contre 17,8 % en 2017) se sont améliorés, il faudra donc continuer en ce sens car de nouveaux paramètres vont entrer en ligne de compte, à savoir :

- l'âge des agents : près de 22 % des agents des DDI/DRAAF (BOP 206 et 215), auront 60 ans et plus en 2019. Ce chiffre atteint même 26 % pour les effectifs relevant du programme 215 de la DRAAF.. A cela va s'ajouter la réforme des retraites et les évolutions de l'indemnité de départ volontaire (IDV) qui pourraient pousser des agents à partir en retraite plus tôt qu'ils ne l'avaient envisagé.

- les nouvelles mesures qui seront mises en œuvre dans le cadre de la réforme "CAP 2022". Même si on ne connaît pas encore le détail de ces mesures, les changements à venir vont conduire à de nouvelles mobilités, des besoins de montée en compétences, des besoins de fiabilisation des compétences sensibles...

Même si les réformes sont toujours difficiles, les agents commencent à intégrer que les changements, les mobilités dans les administrations sont désormais une constante de la vie professionnelle. Il faudra donc veiller à ce que leurs missions gardent du sens, à maintenir leur motivation et valoriser les compétences acquises tout au long de leur carrière.

Ainsi, au cours de l'année 2019, le groupe GPEC mettra l'accent sur la mise en place d'outils permettant l'identification des compétences individuelles et/ou collectives, disponibles et/ou nécessaires dans un service ; et ceci dans le but de faciliter le travail des managers de proximité.

II. Focus sur certaines priorités nationales déclinées en région

1. Bilan des actions menées en 2018

a) Le numérique éducatif

L'ensemble des accompagnements inscrits au DRF 2018 ont été réalisés :

professionnalisation des TIM TFR, accompagnement des enseignants à l'évolution des pratiques pédagogiques, journées du numérique éducatif, participation des enseignants à des salons ou autres manifestations, formation à MOODLE et migration MOODLE, accompagnement des CFA pour l'appel à projet du Conseil Régional « développement du numérique pour une pratique pédagogique innovante ».

Le **dispositif ACOUSTICE**, soutenu par la DGER a été proposé en Bourgogne-Franche-Comté. Les actions proposées devaient dans un premier temps permettre la formation des référents ACOUSTICE afin qu'ils soient en capacité d'assurer une animation locale. L'impulsion souhaitée n'étant pas au rendez vous, un changement de stratégie est envisagé pour l'année 2019, sous la forme d'une proposition d'**expérimentation-accompagnement des référents numériques** ouverte à 2 ou 3 établissements régionaux volontaires, dans la perspective d'une mutualisation régionale des résultats.

Les **journées du numérique éducatif** organisées dans les établissements franc-comtois en 2016, doivent toujours faire l'objet d'un bilan de l'évolution des pratiques locales qu'elles ont engendrées. En fonction des retours et des résultats de l'expérimentation-accompagnement, un déploiement dans tous les EPL de la région pourrait être envisagé (format et modalités à définir).

Les **outils numériques utilisés comme support permettant de faire évoluer les pratiques** ont été mobilisés sous forme de web conférences régionales (appui technique EDUTER) pour favoriser l'appropriation :

- du plan EcoAntibio V2 par le biais d'une sensibilisation des élèves des lycées agricoles disposant d'une exploitation (conférence sur l'usage raisonné des antibiotiques associant éleveurs, vétérinaires, ARS- fin 2017),
- de la classe inversée ;
- de la thématique culturelle en BTSA ;
- des règles de protection des données personnelles (fin 2018) ;
- des résultats de l'intervention-recherche « accompagnement personnalisé » menée par Eduter (fin 2018).

b) L'accompagnement des SEA

En 2018 les formations proposées ont porté, conformément au DRF, sur :

- l'**accompagnement des agents**. A ce titre, des crédits pouvaient être sub-délégués aux DDT qui le voulaient pour mettre en place des formations locales visant à améliorer le positionnement, la préservation et la communication des agents dans un contexte de crise agricole. Seule la DDT 25 a souhaité mettre en place l'action « comment faire face aux agressions » (2 sessions agents, 1 session encadrants).

- l'**accompagnement des équipes**. La formation sur le management d'une équipe de vacataires a été ouverte aux agents de l'ASP et des SEA. Un groupe de co-développement a également été proposé à 6 agents et une séance sera, a minima, proposée en 2019. Par ailleurs, les agents en situation de management ont pu compléter leurs compétences en matière d'animation de réseaux, de travail en mode projet et de management en suivant des formations du cycle de management proposé par la PFRH.

c) Le bien-être animal

La protection animale en abattoir

Les formations protection animale en abattoirs ont été déployées auprès des agents en abattoirs (vétérinaires et auxiliaires officiels) en 2016 et 2017 avec l'appui d'un formateur interne basé à la DDPP 71. En 2018, la demande portait sur un échange de pratiques animé par un référent national abattoir ou un coordonnateur régional. L'absence de disponibilité des référents nationaux et de coordonnateur régional conduit à reporter cette action en 2019.

La protection animale et l'expérimentation animale

Le domaine de l'expérimentation animale nécessite des compétences très pointues de la part des inspecteurs qui s'engagent dans un parcours qualifiant long, nécessitant une mise à jour des connaissances chaque année. En région BFC, ce sont désormais deux inspecteurs qui se sont formés sur cette thématique au niveau régional (arrivée d'une nouvelle inspectrice en septembre 2018). Leurs inspections sont mutualisées sur les 4 départements concernés par des établissements (21, 25, 70 et 89).

Le bien être animal par le biais de la protection animale au niveau des élevages

L'accompagnement des inspecteurs des DD(CS)PP chargés des inspections ou du suivi des contentieux en protection animale en élevages, lesquels interviennent souvent dans un contexte de sur-médiatisation, et devant faire face à des situations difficiles, avait été réalisé dès 2017 avec 2 formations organisées conjointement entre les régions VDL et BFC sur les carnivores domestiques et les grands animaux dont équidés avec l'appui du référent national. Un complément sera proposé en 2019, en collaboration avec la MSA-service, et portera sur l'accompagnement des agriculteurs en situation de fragilité (Cf paragraphe 2,b))

d) Déploiement du plan managérial

Le développement des compétences managériales s'est appuyé sur le second **cycle de formations « management »** porté par la PFRH. Il se compose d'un parcours de 12 jours de formations choisies par le stagiaire, d'une journée d'inclusion et une de clôture et d'un accompagnement individualisé avec le CVRH (entretien de validation des acquis).

Proposé dès mi-2016 aux cadres des directions régionales, il avait pour objectif de développer une véritable culture et pratique managériale au sein de la nouvelle région. Le troisième cycle proposé en 2018/2019 est complété par des ateliers de codéveloppement et une offre sur des thématiques nouvelles telles que « la transformation numérique », le « management agile » et l'« intelligence émotionnelle ».

Les formations initiées, dès 2017, dans le cadre plan d'actions de l'amélioration de la qualité de vie au travail (=plan d'actions RPS de la DRAAF) ont été complétées en 2018. L'échange visant à **harmoniser et améliorer les entretiens professionnels** a été mis en place, début 2018 juste avant la conduite des entretiens professionnels.

La **professionnalisation des animateurs de réseau** et d'un groupe d'agents aux nouvelles modalités d'animation a été couverte, en partie, par une formation portée par la PFRH.

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

Dans le cadre du prolongement du dispositif dit de "**déprécarisation**", des sessions pour la préparation des dossiers RAEP ont été proposées :

- animation des sessions de préparation pour les enseignants par le réseau des CFPPA ;

- préparation des autres concours en mobilisant l'offre interministérielle.

S'agissant des préparations aux concours administratifs et techniques classiques, les préparations des **dossiers RAEP et consacrées à la méthodologie de l'écrit (A et B)**, ont été proposées par la PFRH.

Les candidats admissibles à l'**oral** ont tous eu la possibilité de se préparer à cette épreuve : les sessions sont animées par la déléguée régionale de formation continue et la chargée de mission GPEC de la DRAAF, auxquelles s'ajoute un ou plusieurs membres de jury blanc selon le type de concours. Ce type d'organisation fait ses preuves tant au regard de la satisfaction des stagiaires que du taux de réussite.

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

Il s'agira en 2019, par le biais de la formation, de **resserrer le lien entre les établissements, les services de la préfecture et les services de sécurité civile** (pompiers, gendarmes, police, désignation d'un référent sécurité de l'établissement). L'objectif est que chaque acteur connaisse l'autre et puisse contacter la bonne personne au bon moment.

En région Bourgogne-Franche-Comté, l'ensemble des actions déployées sur le sujet s'adresse systématiquement à tous les établissements de l'enseignement agricole y compris du secteur privé, avec un financement en propre pour ces derniers.

Si les directeurs des établissements publics sont pour la plupart formés, il apparaît que les formations doivent désormais être élargies aux équipes de direction auxquelles pourraient se joindre, le cas échéant, les assistants de prévention. Le **développement d'une culture de la sécurité et de la sûreté autour des Plans Particuliers de Mise en Sûreté (PPMS)** par le biais de journées d'échanges de pratique déclinées par bassin permettra :

- d'appréhender le principe de sûreté dans un établissement scolaire, avoir une réflexion sur la protection de l'espace scolaire avec les contraintes de circulation permanente en journée et envisager les risques de façon à se préparer ;
- de travailler sur les PPMS de certains établissements ;
- de travailler, en ateliers, sur les menaces particulières (attentat, risque d'intrusion armée,...) et avec les établissements concernés, sur la gestion de risques majeurs en lien avec leur environnement (inondation, SEVESO, matières dangereuses,...).

Par ailleurs en 2018, trois agents de BFC sont inscrits au stage très opérationnel « **prévention et gestion de crise en milieu scolaire** » proposé par l'Éducation nationale dont le programme est construit et animé conjointement par des officiers de la gendarmerie nationale, la mission ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaires (MMPLVS) et l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR). Sachant qu'au moins deux membres de l'équipe de direction de chaque EPL doivent avoir suivi récemment une formation à la gestion de crise, quand l'offre sera à nouveau proposée à l'Enseignement Agricole en 2019, la DRFC en assurera la publicité.

Une réponse locale, via les Plans Locaux de Formation, pourra également être proposée par chaque EPL en ce qui concerne le **développement de la culture de la gestion de crise auprès des**

agents et des apprenants.

Pour mémoire, les équipes de vie scolaire bénéficient depuis 2018, via le Plan National de Formation, de modules de formation en e-learning « Savoir réagir face aux risques ça s'apprend » et disposent ainsi des connaissances nécessaires pour assurer leur sécurité et celle des apprenants.

En matière de **Santé Sécurité au Travail**, les élèves et les enseignants sont formés par un ou deux formateurs habilités par établissement (cf § convention avec la MSA). Les équipes de direction assurant les permanences de sécurité doivent également être formées aux premiers secours.

En marge de la **gestion de crise**, un **volet prévention** est nécessaire, il portera sur :

- **une sensibilisation au phénomène de radicalisation** (religieuse ou politique). Les formations déployées à l'issue des premiers attentats doivent être complétées au regard de l'évolution du contexte : origine de la radicalisation, amélioration de la détection, organisation de la réponse publique, prévention et déploiement d'un contre-discours. L'organisation de ces formations s'appuiera sur le SRFD, la préfecture et le chef de la mission défense et sécurité de zone Est.
- **Le développement d'une lecture critique des médias et du bon usage des réseaux sociaux** afin de lutter, entre autres, contre la théorie du complot, moteur de recrutement des jeunes fragilisés. Cette action découle du plan Prévenir pour protéger du Centre Interministériel et la Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPR) et sera assurée par des intervenants du réseau Canopé.
- **Les valeurs de la république et laïcité** (offre de formation de la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale en lien avec le CNFPT de Bourgogne et de Franche-Comté).

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

Il est essentiel que les agents de l'État, en charge d'accompagner et de soutenir les acteurs économiques, montent en compétences en matière d'**animation et de coordination de réseaux**, de **travail en mode projet**, d'**utilisation des outils collaboratifs** et des **modalités innovantes de conduite de réunion**.

Les acteurs du MAA en région doivent également acquérir ou conforter leurs **connaissances** :

- **des acteurs et des différentes politiques applicables aux territoires** qu'elles soient agricoles ou non.
- **du fonctionnement et de l'organisation des institutions** européennes, régionales ;

En BFC, le recensement, en cours auprès des chambres d'agriculture, des initiatives locales pourra avantageusement être capitalisé par le biais d'échange de pratiques interdépartementales mettant en lumière les dynamiques locales efficaces.

Une formation généraliste sur l'**analyse financière** en lien avec la santé des entreprises et contextualisée aux particularités régionales (par ex approvisionnement en chène des scieries régionales) sera l'occasion de rapprocher les agents (SERFOB, SREA et SEA et DDCSPP) du monde de l'entreprise et de nature à faciliter le contact avec les acteurs économiques.

3. Préventions des TMS en abattoir

Les situations de travail, sources potentielles de TMS, étant propres à chaque chaîne d'abattage, il est nécessaire de réaliser les formations sur site afin qu'elles collent aux réalités de terrain.

En lien avec les DdcsPP, il pourra être proposé sur chaque site :

- une analyse des gestes professionnels et des postes de travail assortie de préconisations pour limiter l'apparition de Troubles Musculo Squelettiques ;
- une sensibilisation « des agents aux bons gestes et aux bonnes postures ».

A la suite de ces études, des plans d'actions (hors volet formation) pourront également être mis en place.

A signaler, que la DDPP 71 a déployé ce dispositif sur trois abattoirs avec des crédits émanant soit du Fond Interministériel d'Amélioration des Conditions de Travail (FIACT) soit du MAA (Hygiène et Sécurité).

b) Les « formations transverses » colorées agriculture

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

La DRAAF BFC s'est portée candidate pour faire partie des 3 DRAAF pilotes dans la démarche de double labellisation du MAA. Les critères de labellisations sont répartis en 7 domaines, le domaine 4 portant spécifiquement sur la mise en œuvre d'actions de communication interne, de sensibilisation des agents et de formation.

Au sein de la DRAAF, des actions de première sensibilisation ont déjà été conduites, à destination :

- de l'ensemble du collectif de travail (présentation en Assemblée Générale) ;
- des membres du CODIR (présentation par Françoise Liebert, Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité et par Sylvie Monteil chargée de mission Label Egalité-Diversité) ;
- des organisations syndicales (CT du 29/05/2018).

Pour aller plus loin dans cette sensibilisation de la communauté de travail, en s'appuyant sur la dynamique des projets mis en place dans le cadre de la qualité de vie au travail au sein de la structure, il est proposé :

- de profiter des crédits FIACT et de la mise en place :
 - d'une action « **théâtre – prise de parole en public** à la gestion du stress, comment réagir face à une situation compliquée», pour monter des saynètes **sur la thématique des Labels**. Elles seront présentées devant les agents réunis en Assemblée Générale, début 2019. L'ultime journée de répétition sera prise en charge par la DRFC-RLF DRAAF, dans le cadre de la formation/sensibilisation des agents sur l'égalité/diversité.
 - de **conférences colorées « Labels »** (crédits DRFC) qui complèteront un cycle de conférences d'une heure visant à lutter contre le stress. Deux sujets sont déjà pressentis : articulation temps de travail/temps personnel et sédentarité.
- des jeux permettant aux agents d'expérimenter des situations de handicap (AG automne 2018 ou 2019).

En ce qui concerne le domaine 5, « **prise en compte de la diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines** », la DRAAF BFC, grâce au

travail fourni par le groupe qualité de vie au travail, s'est dotée d'un tableau récapitulatif toutes les étapes du recrutement (rédaction, publication des fiches de postes, entretien de recrutement) et d'outils pratiques à l'usage des recruteurs. Cette thématique s'inscrit dans une problématique régionale plus large qu'est l'attractivité des postes.

Les outils proposés au sein de la DRAAF doivent être perçus comme des facilitateurs pour favoriser l'inscription dans la démarche de labellisation. Après la phase test, à l'occasion de la campagne de mobilité de juillet 2018, il sera peut être utile de compléter le déploiement de ces outils par un volet formation qui reste à définir.

Huit des dix-sept **EPL** de Bourgogne-Franche-Comté font également partie des EPL pilotes au niveau national. La DRAAF, assurant un rôle de coordinateur et d'appui, a d'ores et déjà demandé à ce que chaque EPL désigne 1 référent diversité/égalité. Ceux qui représentent les établissements pilotes seront réunis une première fois fin septembre 2018 et une formation sera proposée à tous en octobre 2018. Cette action de professionnalisation des référents à l'égalité femmes/hommes et au sexisme, organisée avec l'appui de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes, traitera des notions de mixité et d'égalité, des stéréotypes liés à l'orientation dans sa pratique professionnelle et les violences faites aux filles en milieu scolaire. D'autres formations pourront être proposées, en 2019, en fonction des orientations données par le SG MAA et la DGER.

2. Le déploiement des formations Chorus et renoiRH

En début d'année 2018, les candidats aux **formations du parcours CHORUS** ont fait l'objet d'un recensement parallèle DRAAF/CVRH (DRAAF : CPCM+DDCSPP et CVRH : DDT+DREAL). En fonction des besoins identifiés et de la localisation géographique des stagiaires l'organisation administrative et logistique est prise en charge soit par la DRAAF soit par le CVRH. Les formations sont ouvertes en OCT sur SAFIRE. En 2019, le déploiement des formations CHORUS suivra la même procédure qu'en 2018.

Des formations plus spécifiques pourront également compléter le parcours ci-dessus, en s'appuyant sur les besoins émanant du Club Chorus de la DRAAF.

A noter que CHORUS DT a été déployé, au printemps, et ce avec succès au sein des EPL de BFC. Cela a permis de mettre fin aux lenteurs de traitement des frais de déplacement et de rembourser plus rapidement les agents.

Les **formations renoiRH**, à destination des gestionnaires de RH, seront déployées conformément aux instructions nationales : en s'appuyant sur le réseau de formateurs internes, au plus près de la date de mise de service de l'outil, à savoir juillet 2019.

III. Priorités régionales

1. Bilan des actions menées en 2018

a) Innovation et rénovation pédagogique

La presque totalité des accompagnements inscrits aux DRF 2018 ont été réalisés.

En matière d'**évolution des pratiques pédagogiques, en lien avec l'agroécologie** les formations suivantes ont été proposées : Construire un parcours de formation pour des apprenants à l'aide de l'outil "mission ecophyt'eau", Prairies, pâturages (enseigner la complexité et l'incertitude autour de projets associant enseignants et techniciens du groupe régional « herbe »),

gestion différenciée et accompagnement au zéro phyto dans les établissements scolaires.

En ce qui concerne la **prise en compte de la diversité des publics d'apprenants accueillis et l'individualisation des parcours** les actions suivantes ont été proposées : diversifier ses pratiques pédagogiques (vers la formation du jugement pour enseigner les questions complexes), Troubles des apprentissages, comprendre pour mieux aider (comment installer une relation de confiance avec l'apprenant), Prof et zen (comment favoriser les processus d'apprentissage par la gestion du stress des apprenants et des enseignants).

Les **pratiques pédagogiques émergentes** ont été abordées via la Web TV (classe inversée) et lors de la seconde édition de la journée régionale de l'innovation pédagogique. Cette action, a été imaginée et portée par le réseau des directeurs adjoints, accompagné par le SRFD. Rassemblant 140 participants issus de tous les établissements de la région, elle avait pour objectif de favoriser l'échange de pratiques professionnelles autour d'actions pédagogiques innovantes existantes en établissement. Diverses thématiques en lien avec les pratiques pédagogiques émergentes étaient abordées sous forme d'ateliers. La dynamique enclenchée suscite l'émergence de besoins locaux en formation qui ont été prioritairement co-financés par la DRAAF. Des réflexions quant au portage (académique, réseau des directeurs adjoints) et à la fréquence (annuel ou biennale) de cette journée sont en cours.

Les **continuum de formations** ont été abordés à travers l'action « Quelles pédagogies, quelles stratégies mettre en œuvre pour favoriser la réussite des apprenants à l'épreuve E5 du bac pro sapat ». D'autres actions sont nécessaires pour compléter cette thématique. Les réflexions et la mise en place des **projets sur la réalité virtuelle et la simulation** n'étaient pas suffisamment abouties pour déployer des actions en 2018. La thématique reste d'actualité pour l'année à venir.

En ce qui concerne la **rénovation des diplômes et nouvelles pratiques d'évaluation**, l'ensemble des formations initialement prévues ont été proposées en 2018 : dispositif régional UC (formation des présidents de jury Uc de BFC, journées d'accompagnement régional, agrément à la conduite du dispositif d'évaluation (ancien cycle UC), actualisation UC pour les titulaires d'une attestation antérieure à 2012, entretien d'évaluation, accompagnement des référents régionaux), modularisation (accompagnement des référents régionaux), formations renouvées (Journées régionales d'accompagnement au BP REA), CFA-CFPPA (réforme de la formation professionnelle et qualité des formations, commercialiser une action de formation en cfppa, échanges de pratiques dispositif Cléa et audits qualités).

b) Modernisation des services de l'État

La DRAAF est engagée dans plusieurs projets interministériels ou internes dans le cadre de la modernisation des services de l'État :

En ce qui concerne **la gestion des compétences** deux projets ont été conduits :

- **Etude compétences du réseau forêt-bois** : un certain nombre de compétences ont déjà atteint un seuil critique en Bourgogne-Franche-Comté. Ainsi le MAA a financé une étude avec un consultant :
 - pour réaliser un état des lieux des effectifs et des compétences actuellement disponibles pour réaliser la mission "forêt" en BFC,
 - mais aussi sur le travail qui devra être mis en place afin d'assurer les missions définies par la feuille de route ministérielle 2017-2021 dans ce domaine.

Ce travail a permis d'objectiver le constat que ce réseau est plutôt plus âgé que la moyenne, les compétences sont dispersées et les perspectives de départs sont importantes dans les prochaines années (- 22 % des agents prévus en 5 ans). Dans ces conditions, la question de la mise en œuvre de la politique forestière prévue par la feuille de route nationale 2017-2021 se pose.

Finalement ce projet n'a pas donné lieu au déploiement de formations dédiées. L'organisation du réseau, qui couvre la DRAAF (Service Régional de la Forêt et du Bois) et les DDT, a été le levier pertinent : régionalisation de certains dossiers, inter-départementalisation, désignation de personnes ressources sont les possibilités qui ont été envisagées. La feuille de route du réseau, mise au point fin 2017 à l'issue de l'accompagnement externe, n'a pu être que partiellement appliquée en 2018 dans l'attente des décisions qui seront prises au titre de CAP 2022.

- **Projet interministériel e-portfolio** : en tant que co-pilote du projet e-portfolio, la DRAAF participe activement au comité de pilotage. Dans son plan d'action interne, elle a également mis en œuvre des actions qui visent à développer la culture de gestion par les compétences et qui ont vocation à être partagées avec les autres services de l'État (formation à l'entretien professionnel des cadres et des agents, co-rédaction des fiches de postes, meilleure prise en compte des besoins en compétences des nouveaux arrivants...). Au second semestre 2018, un panel d'agents de la DRAAF, notamment dans les domaines techniques, testera la version bêta de l'outil pour vérifier qu'il peut prendre en compte les spécificités des métiers et intéresser le plus d'agents possible.

Modernisation des outils

- **projet Programme d'Investissement et d'Avenir (PIA) « Outils collaboratifs »** : l'année 2018 a été consacrée à l'élaboration et à la mise à disposition d'un portail collaboratif «boîte à outils numériques» permettant d'accéder facilement à la webconférence, un tableau blanc, un outil d'enquête en ligne, une suite bureautique collaborative, etc. Le volet accompagnement du déploiement mis en place fin 2018 et sur 2019 est explicité au chapitre 2) Plan prévisionnel des actions à mener en 2019, a) développer le travail collaboratif).

Organisation du travail

-Dans le cadre du **Programme Pilote d'Amélioration Participative des Processus en DRAAF**, la DRAAF BFC a travaillé sur les processus « certification phytosanitaire à l'export » et « chaîne de la dépense ». Suite à l'analyse du processus « chaîne de la dépense » qui emporte le plus d'actions au niveau local, des actions de sensibilisation et de formation du personnel ont été menées, un « club Chorus » a été mis en place pour créer une communauté des gestionnaires des différents services et la professionnaliser.

- **l'émergence de la nouvelle communauté de travail « DRAAF BFC »** a fait l'objet d'accompagnements mobilisant des crédits FIACT et portant sur **l'organisation et les conditions de travail, la prévention des risques professionnels et les actions de promotion de la santé** :

- séances de bien-être au travail (sophrologie, initiation au théâtre en situation professionnelle, pratique du yoga du rire) ;
- organisation d'un cycle de différentes conférences (1h) visant à lutter contre le stress (nutrition et stress, sommeil/sport/stress, l'action de l'hypnose sur le stress...) ;
- lutte contre les problèmes de dos au travers de la réalisation d'un support (sous-main ou affiche), achat de deux fauteuils massants électriques, prestations de massages du dos sur chaise.

2. Plan prévisionnel des actions à mener en 2019

- a) développer le travail collaboratif

Si les agents utilisent, pour la plupart les nouveaux outils dans leur vie personnelle, ces pratiques peinent à diffuser dans le monde du travail. La DRAAF BFC accueille, depuis début septembre 2017, le chef de **projet Programme d'Investissement et d'Avenir (PIA) « Outils collaboratifs »** : sa mission est de développer les outils destinés à servir dans la collaboration quotidienne (outils pour sites distants, visioconférence, Jitsi...), et les méthodes de travail collaboratives qui permettent de travailler avec d'autres directions (DR, DDI voire structures hors de l'Etat), d'échanger plus facilement, donc de mieux travailler ensemble au sein des services de l'État mais également avec les autres partenaires.

L'utilisation de ces outils va induire de nouvelles façon de collaborer :

- impactant les méthodes de travail et l'organisation ;
- modifiant l'animation des collectifs de travail et par là même le management ;
- dynamisant l'animation des réseaux et des réunions.

Les outils numériques étant désormais disponibles (webconférence, tableau blanc, outil d'enquête en ligne, suite bureautique collaborative, etc.) le développement des compétences ad hoc et l'appropriation des outils sont les enjeux de fin 2018 et de l'année 2019.

Les **correspondants informatiques des structures** (ou agents des Services Interministériels Départementaux des Systèmes d'Information et de Communication) doivent être formés afin de pouvoir accompagner les agents dans leur utilisation quotidienne.

La **diffusion de tutoriels en ligne** doit être complétée par un volet formation en présentiel, animé par le Chef de projet, sous forme de :

- **« pause numérique »** courte (3/4h), organisées sur les deux sites de la DRAAF pour sensibiliser/initier les agents aux potentialités qu'offrent les nouveaux outils et les pousser à les utiliser pour créer un effet boule de neige au sein de la communauté de travail.
- **formations traditionnelles aux outils plus complexes** (Lime Survey – chaînage et base de données) ou à destination des managers (manager de projet collaboratif, manager en mode collaboratif, ...) et des animateurs de réseau et de réunion.

Dans le cas où mélagri serait abandonné au profit de la messagerie Agricol, il serait souhaitable que la perte de la possibilité d'utiliser des espaces de conférence (conf SG, conf TUTAC, etc ...) soit compensée par le déploiement de nouveaux outils collaboratifs dont il faudra accompagner la mise en place.

b) Prévention des risques et situations difficiles

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de la DRAAF** est finalisé, il prévoit un volet formation qui portera sur :

- les difficultés relationnelles avec des tiers ;
- la santé sécurité au travail (sensibilisation aux premiers secours pour les personnes de terrain ou les travailleurs isolés, manipulation des extincteurs, habilitations électriques, chefs d'évacuation).
- l'élaboration de guides sur des maladies professionnelles (Lyme, échinococcose, Leptospirose) ;
- une sensibilisation sur les addictions ;
- La régulation des surcharges de travail ;

Le cas échéant les formations ou actions de sensibilisation proposées pourront être ouvertes au DDI.

Il serait également pertinent de diffuser les guides traitant des maladies professionnelles au sein des EPLEFPA en fonction des formations qu'ils dispensent.

La configuration en bi-site de la DRAAF ayant conduit à une augmentation des déplacements des agents, des **formations prévenant les risques routiers** continueront à être proposées.

L'amélioration de la maîtrise de la communication en situation difficile des inspecteurs est un facteur de nature à **sécuriser les opérations de contrôle**. Une déclinaison de la formation dispensée par la MSA de Côte d'Or aux OPA intervenant auprès d'agriculteurs fragilisés sera proposée aux agents des DD(CS)PP alors qu'en symétrie la MSA déploiera la formation auprès de OPA des autres départements de Bourgogne Franche Comté.

Par ailleurs, la PFRH sera sollicitée pour organiser une journée d'échange de pratiques entre les différents corps de contrôle de l'État (programme précis à bâtir).

Au-delà des formations classiques au droit pénal, il est également primordial de **rappeler aux agents leurs droits et la responsabilité pénale** qu'ils engagent lors d'une inspection.

Enfin, la **formation des nouveaux membres de CHSCT et de CHSCTREA** sera assurée.

c) Innovation pédagogique et rénovation

Les thématiques de formations prioritaires pour l'Enseignement Agricole de l'année 2018, à savoir le numérique éducatif, l'évolution des pratiques pédagogiques et la rénovation des diplômes, sont toujours d'actualité en 2019.

Numérique éducatif

Des formations ou des journées d'échanges seront encore organisées en 2019, pour **favoriser la mobilisation des ressources numériques et leur appropriation par les équipes pédagogiques** :

- au vu du bilan mitigé obtenu via le dispositif ACOUSTICE, il a été décidé de changer de stratégie et de mobiliser des référents numérique éducatif ayant contribué à la mise en place de dispositif ou d'action innovantes au sein de leur établissement. Sur la base d'un appel à candidature sur un cahier des charges rédigé par le SRFD, il sera proposé aux établissements volontaires une **expérimentation-accompagnement** spécifique conduit par Eduter et/ou le réseau Canopé. Des actions à définir (journée dans les établissements par exemple) concernant le numérique éducatif pourront être organisées en fonction des résultats.

- la **professionnalisation des TIM TFR** passera par la mise en place d'actions de formation sur les évolutions technologiques et des besoins des établissements.

- l'accompagnement des enseignants à l'évolution des pratiques pédagogiques se fera par le biais de la mise en place de formations spécifiques intégrant le numérique éducatif. (MOOC, plateformes, ENT).

- la **participation des enseignants à des salons ou autres manifestations** sur le thème du numérique (Université Numérique d'Automne, EDUCATICE...) continuera à être favorisée.

- l'**optimisation de l'utilisation des ENT** (Espaces Numériques de Travail) est d'actualité en 2019 puisque le choix d'un nouvel outil est en cours au niveau du Conseil Régional. Il sera commun avec l'Education Nationale. Le volet formation est à organiser, il se déclinera localement (PLF) et/ou au besoin régionalement.

- le remplacement de Forma@agri au profit de MOODLE, plateforme mise à disposition par

EDUTER a nécessité la mise en place de formations en 2018 pour accompagner la migration et former les utilisateurs (principalement issus de CFA et CFPPA). MOODLE ayant vocation à être utilisée également par les lycées, des formations ouvertes à tous les personnels d'EPL seront organisées.

- **accompagner les CFA qui ont répondu** à l'appel à projet « développement du numérique pour une pratique pédagogique innovante » du Conseil Régional. Ces centres ont déjà été accompagnés en 2018 et une suite est à prévoir en 2019 pour permettre aux agents de CFA d'échanger sur leurs projets respectifs et de monter en compétence sur la conceptualisation de parcours de formation hybrides et l'utilisation de l'outil dédié.

Les **outils numériques** continueront également d'être un **support permettant de faire évoluer les pratiques**. Par exemple, l'organisation d'émissions plateau (ou web conférences), avec l'appui technique d'EDUTER. Les thématiques restent à choisir.

Les Plans Académiques de Formation (PAF) des rectorats permettront également d'élargir l'offre de formation. En effet, les enseignants ont accès à des formations classiques, mais également aux MOOC participatifs proposés dans le cadre du PAF et à des dispositifs particuliers au rectorat de Besançon (Cartoun1, ProfLab2).

Enfin, le numérique éducatif sera, encore en 2019, prioritairement soutenu via le co-financement des plans locaux de formation.

Evolution des pratiques pédagogiques

La transition agro-écologique et sa déclinaison « Enseigner à produire autrement », la rénovation des formations et des diplômes qui en découle, la nouvelle approche capacitaire, l'innovation pédagogique et la nécessité « d'enseigner autrement », induisent une évolution des pratiques pédagogiques.

L'**innovation en lien avec l'agroécologie** se traduit au niveau de la région Bourgogne-Franche-Comté par la mise en place de formations de professionnalisation des acteurs de la formation technique des établissements. Elle est transmise selon plusieurs canaux comme par exemple des *serious games* qui permettent de mettre les apprenants en situation face à un système de culture innovant. Des formations techniques pointues en agronomie sont également proposées. Enfin, un volet important est mis en place pour permettre aux formateurs de s'adapter à l'évolution des diplômes de l'enseignement agricole qui reprennent beaucoup de concepts liés à l'agro-écologie.

La DRAAF s'attachera encore en 2019 à accompagner les enseignants à mieux **prendre en compte la diversité des publics d'apprenants accueillis** (publics spécifiques et en difficultés) et **l'individualisation des parcours de formation**.

Rénovation des diplômes et nouvelles pratiques d'évaluation

La rénovation des diplômes a modifié profondément la manière de concevoir et de construire les évaluations certificatives et ce, quel que soit le dispositif (modulaire ou UC). La formation et l'évaluation en situation professionnelle nécessitent d'acquérir la notion de capacités et d'être en mesure de les évaluer. Un accompagnement pédagogique sur ce volet sera proposé par la DRFC en lien avec le SRFD :

- dans le cadre du dispositif UC :

- Avec la poursuite de la **mise en place des unités capitalisables** à l'échelle de la région, deux journées de formation/action sur la construction de ce dispositif seront encore proposées au printemps et à l'automne 2019. En parallèle, un réseau de référents régionaux issus des EPL sera constitué et professionnalisé afin d'accompagner l'évolution du dispositif régional UC.

Un accompagnement spécifique des membres de jury et des directeurs de centres dans l'appropriation de ce nouveau dispositif sera à nouveau proposé. Des besoins complémentaires en

formation ont aussi été identifiés en ce qui concerne la réalisation des entretiens d'explicitation et la formalisation des commentaires et traces laissés par les évaluateurs.

- Pour le volet **modularisation des parcours de formation**, il s'agira de trouver la bonne articulation entre le niveau national et régional. Le groupe de travail régional, mis en place à l'automne 2017, poursuit son travail de cadrage en vue de la mise en place de formations régionales (Méthodologie de mise en place de modularisation, accompagnement à la mise en œuvre, promotion et commercialisation des actions de formation).

- dans le cadre de tous les dispositifs (y compris UC) :

- **Mise en place des accompagnements régionaux spécifiques pour les formations rénovées** (Bac pro, BP REA, CAPa, BP-AP, autres formations rénovées à venir...), selon des modalités pouvant être différentes (travaux régionaux collectifs, travaux et suivis sur site...).

-En BFC, la quasi totalité des **CFPPA étant habilités (dispositif Cléa)** une formation de formateurs à l'évaluation sera proposée ainsi qu'un échange de pratiques portant sur le renouvellement des dossiers d'habilitation.

- La **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et ses décrets d'application sont annoncés avant la fin d'année 2018. En fonction des dispositions édictées, un programme conséquent de formations nationales et régionales adaptées sera construit. Parmi les mesures connues, il y aura obligation pour les **CFA et CFPPA d'être certifiés** au 1/01/2022. Le travail collectif a engagé sur ce sujet à l'échelle régionale comportera un **volet formation**.

d) Plans Locaux de Formation de l'Enseignement Agricole

En complément du Plan Régional de Formation, la DRAAF co-finance les actions locales des EPLEFPA. Les crédits sont attribués, par une Commission Régionale de Formation réunie deux fois par an, selon les critères suivants :

- l'EPL doit disposer d'un Plan Local de Formation bâti selon le guide d'élaboration du PLF pour les EPLEFPA, rédigé par le DRFC et les RLF de l'Enseignement Agricole.

-l'action proposée doit faire partie des priorités du DRF de l'année en cours, auxquelles s'ajoutent la prévention des RPS, les formations en lien avec la Santé et la Sécurité au Travail (y compris certifications obligatoires).

Le taux de consommation de l'année n-1 de l'établissement peut également être pris en compte.

IV. Contexte interministériel en région

- Convention avec des partenaires :
 - Relations avec le Rectorat pour le secteur de l'enseignement agricole

Deux rectorats subsistent à l'échelle du territoire Bourgogne-Franche-Comté.

Une convention a été actualisée et signée en 2016 entre le Rectorat de Besançon et la DRAAF. Elle offre la possibilité aux enseignants et formateurs de l'ex-Franche-Comté d'accéder à l'ensemble des actions de formation (PAF) organisées par la Division de la Formation (DIFOR) du Rectorat. Par ailleurs, elle donne accès aux enseignants de l'enseignement agricole public à des dispositifs mis en œuvre par le rectorat (MOOC, numérique éducatif, accompagnement spécifique des référents au numérique). En contrepartie, la DRAAF informe le Rectorat de Besançon du déploiement de son plan d'actions sur l'agro-écologie, pour permettre la participation des personnes ressources « éducation au développement durable » présentes dans chaque établissement.

En ex-Bourgogne, la convention signée en 2014 et jamais concrétisée (problème d'accès à l'outil d'inscription du rectorat, absence de correspondant formation) est désormais caduque. Dans

un souci d'harmonisation de l'offre à l'échelle du territoire régional, un partenariat, actuellement hors conventionnement, a été établi pour 2017-2018, entre le Rectorat de Dijon et la DRAAF de BFC. Aucune inscription n'a été enregistrée pour cette première année. Afin de susciter les inscriptions pour l'année 2018/2019, la chargée formation du rectorat est intervenue en réunion des RLF de l'Enseignement Agricole. Des modalités de communication des plans de formation ont été établies. Une procédure d'inscription a été définie et partagée afin de permettre un accès réciproque au PAF et au Plan Régional de la DRAAF pour les agents des établissements agricoles publics de l'ex-Bourgogne et les agents de l'éducation nationale.

- Convention avec la MSA

Une convention permettant l'intégration et la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole est en cours de signature au niveau national.

Des contacts ont déjà été pris au niveau régional afin de la décliner, sur les deux ex-territoires régionaux. Ce texte prévoira la formation de personnes ressources sur la santé sécurité au travail et la prévention des risques (formations « moniteur SST) afin de démultiplier les compétences au sein des établissements et permettre aux apprenants et aux autres enseignants d'obtenir le certificat SST par la MSA.

- Convention avec Agrosup

Dijon est la ville d'implantation d'Agrosup. Une convention existait entre la DRAAF Bourgogne (tous services) et cet établissement qui facilitait l'accès des personnels de l'enseignement aux formations qui y sont proposées. C'était le cas en particulier des directeurs de centres. La signature d'une nouvelle convention, ne portant que sur l'Enseignement Agricole, est un enjeu important de l'année 2018/2019.

A noter que les personnels d'Agrosup ont accès à l'offre de formation de la DRAAF par Chlorofil et peuvent s'inscrire aux stages proposés. Ils sont accueillis dans les mêmes conditions que les autres personnels du MAAF dans la région.

- relations avec la PFRH

L'offre de formation interministérielle en Bourgogne Franche-Comté se décline en stages proposés par la plate-forme des ressources humaines (PFRH) complétés par des stages organisés par les directions régionales selon la démarche ORAS (ouverture réciproque et anticipée des stages) ou l'Offre Commune Transverse (OCT).

En Bourgogne-Franche-Comté, la DRAAF est bien positionnée au sein du réseau de formation interministériel, en tant qu'important contributeur de formations mais aussi comme l'un des principaux animateurs du réseau.

Pour l'**organisation du PRIF 2019**, les besoins ont fait l'objet d'un recensement unique DRAAF-DREAL-PFRH au cours de l'été. Cette collaboration permet de :

-limiter le nombre des remontées des besoins demandées aux structures par les PFRH, DRAAF, PRF, CVRH ;

- optimiser l'offre de formation régionale par le partage des informations sur les besoins et la concertation entre les différents maîtres d'ouvrage (PFRH, DRAAF, DREAL, CVRH) ;
- identifier les besoins qui peuvent être couverts au niveau régional ;
- favoriser les délocalisations quand les besoins sont suffisants pour constituer un groupe à l'échelle régionale.

L'élaboration du PRIF interviendra à l'automne. Une réunion sera programmée en novembre avec les services organisateurs de formations de la région. La DRAAF continuera de proposer des formations dans le cadre du cycle de management et ouvrira les formations CHORUS sous SAFIRE.

- relations avec le CVRH

Le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) localisé à Mâcon, contribue à l'offre de formation principalement auprès des DDT et est également prestataire de formations pour les autres services dans le cadre de l'offre interministérielle de la PFRH.

Le lien avec le CVRH se fait :

- par le biais du réseau des RLF des DDT. La DRAAF et la DREAL co-animent le réseau formation des DDT. Ce réseau, qui s'appuie sur les Responsables Locaux de Formation des DDT se réunit deux fois par an en y associant systématiquement le CVRH.
- entre la déléguée régionale à la formation continue et le directeur du CVRH (échange des calendriers de formation respectifs, ouverture des stages du CVRH aux agents MAA, parcours de formation « partagé » sur l'outil CHORUS).

- Nombre de formations ouvertes en offre réciproque anticipée des stages (ORAS) ou offre commune transverse (OCT)

Pour l'année 2018, les formations pour lesquelles la DRAAF BFC est organisatrice sont récapitulées dans le tableau ci-dessous.

OCT (nombre de sessions)	ORAS (nombre de sessions)
La relation individuelle et collective du manager (2 formations, 4 sessions).	Travaux de fin de gestion (2 formations, 4 sessions), CHORUS Restitutions - Le suivi de la dépense (1 session)

V. Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation

1. Les accompagnements individuels 2018

A l'issue des cycles de mobilités, les IGAPS indiquent par mail à la DRFC les agents pour lesquels un accompagnement par la délégation régionale (parcours de professionnalisation, bilan de compétences, aide à la préparation aux concours ...) pourrait se révéler adapté. La déléguée relaie alors l'information aux RLF des structures concernées et les alerte sur les dispositifs les mieux adaptés à la situation particulière de chaque agent. Cette collaboration MAPS/DRFC/RLF permet de positionner la ressource que représente la DRFC au mieux et au meilleur moment dans le projet de l'agent. En 2018, un zoom particulier sur le parcours de professionnalisation et le parcours individuel de professionnalisation (dispositif du MTES) a été fait à l'occasion de la réunion de réseau des RLF des DDT, afin de promouvoir ces dispositifs et harmoniser les pratiques à l'échelle régionale. A noter que la DRAAF BFC va systématiser l'utilisation de cet outil à l'arrivée de tout nouvel agent dans la structure.

Quel que soit l'outil envisagé (Bilan de compétences, ex-DIF), la DRAAF est ouverte à toute discussion concernant les demandes individuelles. En effet, la connaissance des dispositifs par la DRFC permet souvent de clarifier les possibilités de mise en œuvre et d'orienter les agents vers telle ou telle démarche. De plus, cela donne des informations intéressantes en terme de GPEC, utiles pour le pilotage régional.

Pour ce qui est du financement des demandes individuelles, la DRFC s'est appuyée, depuis 2017, sur la procédure qui existait en Bourgogne et qui permettait de traiter les demandes présentées par les personnels. Elle s'adresse aux titulaires et aux contractuels Etat et budget dans la mesure où

leur projet, appuyé par leur direction, s'inscrit dans le cadre d'une évolution professionnelle dans la fonction publique ou s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement. Pour l'enseignement agricole, et ce depuis juin 2017, les accompagnements individuels de formation sont systématiquement présentés et validés en Commission Régionale de Formation¹ (une réunion en décembre et une en juin).

Les crédits disponibles étant limités, le maximum accordé par la DRAAF est de 400 € (à l'exclusion des bilan de compétences dont le maximum est porté à 1250 euros).

2. Le compte personnel de formation en 2018

a) Bilan chiffré (partiellement connu au moment de l'envoi du DRF)

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposés		
➤ Nombre de demandes au fils de l'eau (avant parution de la NS)	1	(3 101 euros)
• Nombre de dossiers acceptés	1	
• Nombre de dossiers refusés	0	
➤ Nombres de dossiers déposés en commission	3	(montant des demandes = 5 886 euros) Commission le 22/10/2012
• Nombres de dossiers acceptés	*	
• Nombres de dossiers refusés	*	
• Montant des demandes CPF acceptées	*	
Nombres d'heure CPF utilisées		3 demandes représentant 321 h

*éléments non disponibles à la date de la transmission du DRF, date antérieure à la commission.

b) Bilan qualitatif CPF

Trois dossiers ont été déposés par des enseignantes, lors de la première campagne de dépôt. La première commission se tiendra le 22 octobre 2018 et analysera :

- deux dossiers qui portent sur l'acquisition d'un diplôme (niveau MASTER) en vue d'accéder à des responsabilités supérieurs (agrégation, liste d'aptitude de direction) ;
- un dossier pour une reconversion professionnelle.

¹ - La **Commission Régionale de Formation** rassemble des représentants des directeurs d'EPL, des RLF d'EPL, et deux représentants de la DRAAF : la DRFC et le chef de service adjoint du SRFD. Animée par la DRFC, cette instance permet de décider collectivement des co-financements accordés aux actions locales des EPLEFPA, d'échanger entre les EPLEFPA au sujet de la formation, d'imaginer, le cas échéant, des solutions collectives pour certaines actions.