



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 2020

I.	Présentation de la région.....	1
II.	Préambule : contraintes de fonctionnement de la DRFC.....	3
III.	Bilan des Actions menées en 2019	5
IV.	Plan prévisionnel des Actions à mener en 2020	13
V.	Contexte interministériel en région.....	18
VI.	Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation ..	20
VII.	Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 215.....	Erreur ! Signet non défini.

I. Présentation de la région

1. Contexte régional RH

L'analyse des taux GPEEC (à savoir le taux de rotation, le taux d'attractivité et le taux de vacance) réalisée depuis plusieurs années permet de faire une analyse comparative intéressante. Ainsi, même si les résultats ne sont pas encore complètement satisfaisants en terme d'attractivité et de taux de rotation, on note tout de même une amélioration au cours de ces deux dernières années par rapport à l'année 2017.

L'attractivité est particulièrement difficile pour plusieurs raisons :

- la relative diminution de la variété des métiers du MAA suite aux réformes successives,
- le chantier de la réforme de la PAC.

L'âge moyen en Bourgogne Franche Comté est 50,33 ans sur le BOP 215, ce qui est élevé. 18,5 % des agents du BOP 215 de la région ont plus de 60 ans (près de 24 % en DRAAF). La plus vieillissante sur la région est la catégorie C. L'activité « 143 – enseignement agricole » est celle où l'âge moyen des agents est le plus élevé (54,9 ans).

Sur le bop 206, la moyenne d'âge au sein de la région est bien plus faible avec un taux moyen de 45 ans.

Depuis 2 ans, les différentes structures de la région ont pris conscience de ces difficultés et ont travaillé de concert au sein des différents réseaux existants (réseaux des SG, des chargés de missions GPEEC, des contrôleurs de gestion, des chargés de formations...). Les travaux ont été largement partagés et complétés au sein de ces réseaux qui ont ainsi réalisés :

- des **permanences dans les différents forums** (mobilité, QVT...) de la région.
- des **présentations de nos structures vers les sorties d'écoles** permettant un recrutement plus jeune et plus varié.
- des **outils co-construits** : plaquette attractivité, fiches de postes attractives, accueil des nouveaux arrivants, travail de projection des services à 3 ans par rapport aux départs en retraite et aux mobilité..
- la création d'une application : le « **e-portfolio des compétences** » : Durant l'année 2019 le prototype a pu être testé par un certain nombre d'agents volontaires puis retravaillé dans une nouvelle version répondant plus aux besoins des agents. Les agents « testeurs » ont montré un intérêt et ont été demandeurs de plus d'inter-actions avec les SIRH notamment pour faciliter : la saisie, les mises à jour de leur carrière, mais aussi leurs mobilités et la valorisation de leurs compétences. Un module « employeur » vient d'être créé.

2. *Etat des lieux emplois/ compétences /effectifs*

a) au 1^{er} janvier 2019

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
P215	139	213	0	0	352
P206	36	0	275	0	311
P143	26	0	0	926	952
Nombres d'agents	201	213	275	926	1615
Taux de féminisation	60,7 %	74,6 %	60,5 %	58,2 %	61,3 %
Moyenne d'âge	50	49,4	45	47,3	47,8

b) prévisions pour 2020

Comme on peut le voir dans l'état des lieux, la moyenne d'âge de certaines structures, cumulé à la baisse des effectifs, au **manque d'attractivité va nous obliger à adopter certaines stratégies** :

- la **priorisation voir la redistribution des missions**, avec les nouveaux contours de la réforme « Action Publiques 2022 », dont les nouveaux périmètres ne sont pas encore connus précisément à l'heure de la rédaction du DRF
- le **comparatif sur les compétences détenues et les compétences nécessaires** au sein des services,

- la **mutualisation de fonctions support avec la création du pôle administratif VIOTTE** regroupant 6 administrations départementales et régionales et la **création des SGC communs**,
- le **développement de coopérations départementales ou interdépartementales sur certaines missions** dont les compétences sont critiques
- l'**accompagnement individuel ou collectif des agents** devra être mis en place,
- la formation des agents aux **écrits et aux oraux de concours** est nécessaire pour les faire progresser au sein de la fonction publique,
- la **fiabilisation des compétences existantes**, notamment *pour faire face* aux nombreux **départs à la retraite** d'ici les 5 prochaines années,
- le **déploiement** de l'application «**e-portfolio des compétences** » et la continuité du développement du module « employeur »
- la **création d'offres de formations au plus près des besoins et des agents** : le travail sur les programmes se fera bien entendu en lien avec la PFRH, la DREAL, le CVRH...
- le **développement de la culture managériale et la continuité du parcours managérial** Bourgogne Franche Comté,
- la **continuité du travail sur le recrutement en lien avec le label égalité et diversité**.
- les **présences sur les forums** mobilité et les présentations des structures du MAA au sein des écoles,
- l'**accueil des nouveaux arrivants** et la **qualité de vie au travail** pour « fidéliser » les agents
- les sensibilisations aux agents à la saisie **SALSA** pour **fiabiliser encore plus les résultats et les analyses**.

Un plan d'action en ce sens est en cours d'élaboration.

II. Préambule : contraintes de fonctionnement de la DRFC

Les contraintes de personnel qui ont pesé sur la DRFC cette année n'ont pas permis de mener à bien le programme prévisionnel du Document Régional de Formation 2019. En effet, le poste de l'assistante de Dijon (0.7 ETP), suite à son départ à la retraite en mai 2019, n'a pas été réouvert. A cela s'est ajoutée l'absence pour maladie (6 semaines) de l'assistante du site de Besançon.

Composition de la délégation régionale à la formation continue en 2019*

Nombres d'agents 2019	Nombre d'agent	ETP dédiés formco
Catégorie A	1	0,7 (0,1 référente Labels)
Catégorie B	1	0,3
Catégorie C	1	1
Total	3	2

*Pour mémoire la RLF de la DRAAF est positionnée au SG et ne fait pas partie de la DRFC.

La DRFC a donc, courant 2019, revu à la baisse le nombre de formations mises en place en concentrant ses activités sur les formations obligatoires. Celles-ci peuvent se résumer aux thématiques suivantes :

- l'hygiène et la sécurité
- la préparation des examens et concours (nota : désengagement actuel de la PFRH)
- l'accompagnement des changements d'outils et des réformes
- l'accueil des nouveaux contractuels dans l'enseignement (TUTAC)
- 1 session /an pour les Assistants d'Education et les UC
- les formations AVS
- les sessions lorsqu'elles font partie d'un cursus déjà engagé à la date du 21/05/2019
- les commandes spécifiques de l'administration centrale (dont SG, DGAI, DGER,)

Pour les autres thématiques de formations, en particulier les formations portées par les chargés de missions du SRFD ou proposées en Commission Régionale de Formation, elles pourront être portées par les EPL via leur plan local de formation. La mise en œuvre (établissement de l'invitation, des émargements et de l'attestation) reviendra à l'établissement qui par ailleurs pourra l'ouvrir aux autres.

Cette diminution d'effectif a également un impact sur l'historisation des formations hors Plan Régional de Formation suivies par chaque agent : les saisies sous SAFO des formations relevant des PLF des EPL, des PAF, du PRIF, etc ne seront plus assurées. Il incombera donc à chaque agent de **de conserver précieusement ses attestations**. Des modalités différentes pourront être envisagées lorsque Renoirh formation remplacera SAFO (en 2021).

A signaler que les frais de déplacement afférents à ces formations continueront d'être remboursés par la DRAAF et traités par la DRFC via l'application CHORUS DT.

Au niveau de l'installation des formations et de l'accueil des formateurs et stagiaires, **la DRFC n'étant plus présente sur le site de DIJON**, un appui est apporté par les autres membres de la MAPEC ou des autres services de la DRAAF.

Le **recrutement**, en septembre 2019, d'**une apprentie présente à mi-temps (0,5 ETP) sur le site de Besançon, et ce pour deux années scolaires**, devrait permettre de retrouver un peu de marge de manœuvre sur l'organisation et le plan de charge de la DRFC dans les mois à venir.

III. Bilan des Actions menées en 2019

1. Sur les priorités nationales déclinées en région

a) Les « formations métiers » du ministère

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

La formation « **sécurisation de l'espace scolaire** » a contribué à **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). Les objectifs étaient que :

- chaque acteur connaisse l'autre et puisse contacter la bonne personne au bon moment
- chacun sache comment étaient organisés les secours et le rôle du référent sécurité.

A noter qu'à l'occasion de cette journée un temps a été consacré à la présentation des dispositifs de e-learning : « *savoir réagir en cas d'urgence* » et « *application Tous cap* ».

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 n'a pas été décliné par bassin comme le DRF 2019 le prévoyait. En effet, les établissements attendaient la livraison des travaux de sécurisation (mise en place d'alarme normalisée) menés par le conseil régional. Le suivi des exercices et échanges de pratiques sont à programmer dans les mois à venir.

Les deux prestataires de formation à savoir l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) d'une part et l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) ne proposeront plus le stage très opérationnel « **prévention et gestion de crise en milieu scolaire** » en 2020. Il est envisagé localement, en accord avec la DGER et le chargé de mission Zone de Défense et Sécurité, de proposer aux équipes de direction de l'enseignement agricole d'accéder à des formations proposées par le rectorat de Besançon et encadrées par des formateurs de la gendarmerie nationale, le rectorat de Dijon devant être sollicité ultérieurement.

Une réponse locale, via les Plans Locaux de Formation, a également été apportée en matière de **développement de la culture de la gestion de crise auprès des agents et des apprenants : ainsi l'EPLFPA** de Mancy a sollicité un cofinancement pour deux actions locales : « Sûreté dans les lycées » et « Confinement dans les établissements scolaires ».

En matière de **Santé Sécurité au Travail**, les élèves et les enseignants continuent à être formés par un ou deux formateurs habilités par établissement (cf § convention avec la MSA). Des accords sont passés entre la DRAAF (SRFD et DRFC) et les deux MSA permettant la formation de moniteurs SST :

- la MSA de Bourgogne prend en charge les formations (habilitation et recyclage) et les frais déplacements ;
- la MSA de Franche-Comté, dont les moyens financiers sont plus contraints, proposait pour 2019 de prendre en charge la formation initiale, les repas et l'hébergement de deux moniteurs par an (EAP et/ou privé). Les frais de transport sont à la charge de la DRAAF. Pour le recyclage, seuls les frais pédagogiques sont pris en charge par la MSA.

L'interlocuteur des EPL est le chef de service adjoint du SRFD qui centralise les demandes en fin d'année civile, et en informe la MSA.

En marge de la **gestion de crise**, un **volet prévention** a porté sur
- **une sensibilisation au phénomène de radicalisation** (religieuse ou politique). Les formations déployées à l'issue des attentats de 2015 ont été 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. Ces formations ont pu se dérouler grâce au réseau interministériel de référents radicalisation animé par le SGAR, la préfecture de Cote d'Or et le chef de la mission défense et sécurité de zone. Les intervenants de premier plan étaient issus de l'Unité de Coordination de la Lutte AntiTerroriste et du Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation
- **Les valeurs de la république et laïcité** : sur cette thématique l'offre de formation proposée par 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) a été diffusée via les Responsables Locaux de Formation.

En 2020 un séminaire à destination des équipes de direction est programmé au printemps : il aura pour thématique la sécurité déclinée à travers différents prismes : finance, sécurisation des établissements, sécurisation des données informatiques, innovation pédagogique,...

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

Dans le cadre de leur montée 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 **agents de l'État, en charge d'accompagner et de soutenir les acteurs économiques**, ont pu bénéficier de l'offre de formation de la pfrh ou du CVRH.

Les autres volets de formation initialement prévus au DRF 2019 à savoir : **connaissance des acteurs et des différentes politiques applicables aux territoires, du fonctionnement et de l'organisation des institutions** européennes et régionales, **analyse financière** n'ont pu être mises en place du fait de la baisse des effectifs de la DRFC.

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 2019, aucun abattoir de Bourgogne-Franche-Comté n'a procédé à une analyse des gestes professionnels et des postes, aussi les formations d'accompagnement des agents aux bons gestes et aux bonnes postures qui auraient pu en découler n'ont pas été mises en place. L'appui de l'ISST sera à nouveau sollicité, en 2020, pour l'obtention des crédits nécessaires auprès du MAA (Hygiène et Sécurité).

Au-delà de la thématique des TMS, l'acquisition et/ou le maintien des compétences des agents opérant en abattoir est contrainte :

- d'une part par la difficulté d'avoir un ou plusieurs agents absents d'un même abattoir au même moment,
- d'autre part, en cas de départ d'un agent, par le déficit en compétences induit nécessitant de mobiliser un « sachant ».

Dans ce contexte, la mise à disposition de modules de formation à distance pour ce public serait

pertinente et le développement et l'utilisation des outils de visio-conférence pour des formations en format court (1 à 2 h), pourraient à l'avenir constituer une piste notable d'amélioration.

Pour les agents exerçant des missions en sécurité sanitaire des aliments ou en santé/protection animale, les formations prescrites par note de service les concernant ont été proposées (ou le seront début 2020), sur les thématiques suivantes : outils d'inspections en SSA, durée de vie des aliments, contrôle de la mise sur le marché de viande de gibier sauvage, pharmacie vétérinaire en élevage.

Des formations complémentaires ou échanges de pratiques ont été également déployés : inspection en abattoir, enquêtes épidémiologiques, méthanisation et sous-produits animaux, faune sauvage captive, délégation des prophylaxies.

b) Les « formations transverses » colorées agricultures

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

La DRAAF BFC engagée, dès 2018, dans la démarche de labellisation parmi les 3 DRAAF pilotes a poursuivi en 2019 :

- la sensibilisation du collectif de travail :

- **Par le biais d'une représentation théâtrale suivie d'un débat animé par Julien Viteau d'Altidem, à l'occasion de l'assemblée générale le 24 janvier 2019.** Label Troupe, (composée d'agents de la DRAAF qui souhaitent initialement améliorer leur prise de parole en public), avec l'appui d'un metteur en scène a proposé « l'avenir en rose » : suite de saynètes sur la thématique de l'égalité. Le **débat** qui a suivi a permis d'aborder l'égalité F/H avec un focus sur la situation au MAA, le harcèlement, les discriminations, l'articulation vie pro/vie perso, Les échos de cette initiative sont parvenus jusqu'au ministère et c'est ainsi que toute la troupe est "montée" à Paris pour réitérer, le 14/06, cette représentation devant les collègues d'administration centrale.
- Déploiement du **serious game « vivons la diversité »**, nombre d'agents formés : 1/3 de la communauté de travail – la mise à disposition tardive des codes de connexion a quelque peu entravé le déploiement.
- Distribution de la plaquette « **cellule de signalement des discriminations** » à chaque agent.
- Mise à la une du site intranet de la DRAAF BFC du **quizz** ludique, proposé par la SG MAA : 12 questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- la formation des acteurs en charge de piloter la démarche :

- référente égalité/diversité de la DRAAF,
- référente égalité/diversité pour les EPLEFPA,
- l'ambassadrice Handicap.

- la formation de l'encadrement supérieur (2° semestre 2019) de la DRAAF sur la « **diversité** ». Par ailleurs l'encadrement supérieur est informé tout au long de l'année des avancées du projet label car le sujet est régulièrement évoqué en CODIR (serious game, recrutement, audit blanc, retour des regroupements de référents ou des groupes nationaux de pilotage,...).

- la formation des équipes de direction et des SG des EPLEFPA (2° semestre 2019 ou 1° semestre 2020), lors d'une journée organisée par l'Autorité Académique sur « **la diversité et**

la lutte contre les discriminations et les stéréotypes » suivie de « recruter sans discriminer ».

- **la formation des Organisations Syndicales** à la « **diversité** » (1j au 2° semestre 2019 ou 1° semestre 2020).

- **la formation des agents des ressources humaines et des encadrants** à la « **diversité** » et « **aux recrutements sans discrimination** » - (2° semestre 2019 ou 1° semestre 2020).

Les formations du second semestre sont, à l'heure de la rédaction du DRF, à organiser en s'appuyant sur le marché interministériel auquel le MAA a adhéré.

En ce qui concerne le **volet communication**, un espace dédié sur l'intranet de la DRAAF a été ouvert et est régulièrement mis à jour. Les thématiques entrant dans la labellisation sont fréquemment visibles à la une du site intranet (handicap, cellule de signalement des discriminations, entretien professionnel, charte des temps, quiz égalité diversité). La communauté de travail est également destinataire de mails sur le sujet (déploiement serious game, offre de formation, ...) et est informée de l'état d'avancement du projet de labellisation via l'Infodraaf (compte-rendu du codir) lorsque le sujet est à l'ordre du jour du CODIR.

La journée d'audit blanc de la DRAAF BFC, en mai, a également permis aux agents impliqués dans la démarche, d'identifier des points d'amélioration.

Enfin, ce projet de labellisation est intégré dans le projet de service sous forme d'une action relevant de l'orientation « Renforcer la cohésion d'équipe et la culture managériale » et de l'objectif « Partager les valeurs de la charte du bien vivre ensemble et du label Egalité-Diversité ».

2. Le déploiement des formations CHORUS et renoiRH

En ce qui concerne le **parcours de formation CHORUS** : la DRFC a proposé uniquement des sessions sur les travaux de fin de gestion. Les agents avaient également la possibilité de se former en région auprès du CVRH de Mâcon ou de la pfrh.

Les **formations renoiRH**, à destination des gestionnaires de RH, ont été déployées 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. Ainsi, quatre sessions ont été proposées, à une cinquantaine d'agents, dès juin, sur les deux sites de la DRAAF et une session complémentaire a été ouverte en septembre pour permettre la formation des nouveaux arrivants.

2. *Sur les priorités régionales*

a) Innovation pédagogique et rénovation

Sur ces thématiques, les formations proposées sont dans la continuité de celles proposées aux PRF des années précédentes.

Numérique éducatif

Les formations ou journées d'échanges proposées en 2019, avaient pour objectif de **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 dès 2018 de changer de stratégie. Sur la base d'un appel à candidature sur un cahier des charges rédigé par le SRFD, il a été proposé à deux établissements volontaires (EPLEFPA des Terres d'Yonne et de Besançon) une **expérimentation-accompagnement** spécifique conduite par Eduter et/ou le réseau Canopé. Des actions ont été identifiées à l'occasion du travail de diagnostic faisant partie de l'accompagnement et seront mises en œuvre dès la rentrée 2019-2020 : hackathon, pédagogies actives, collaboratives, marché inspirant, appropriation des outils numériques ...

- la **professionnalisation des TIM TFR** est passée par la mise en place d'actions de formation sur les évolutions technologiques (switches HP, Portail captif, environnement PfSense) et des besoins des établissements.

- la **participation des enseignants à des salons ou autres manifestations** sur le thème du numérique (ex Forum des Usages du Numérique Educatif-IT, Journée du Numérique Éducatif organisée par les rectorats...) a été favorisée (diffusion de l'offre et prise en charge des FDD).

- l'**optimisation de l'utilisation des ENT** (Espaces Numériques de Travail) a été d'actualité en 2019 puisque un nouvel outil ECLAT – BFC, commun à celui de l'Éducation Nationale, a été choisi en mai par le Conseil Régional. La formation est en cours de déploiement en partenariat avec l'Éducation Nationale. Des formations complémentaires pourront également être proposées localement et ouvertes à co-financement.

- En 2018 un **accompagnement des CFA qui avaient répondu** à l'appel à projet « développement du numérique pour une pratique pédagogique innovante » du Conseil Régional avait été proposé par la DRFC. Ces CFA ont pu, en 2019, valoriser leurs travaux dans le cadre de la modularisation (compétences dans le domaine de la création de ressources notamment).

Les **outils numériques** comme **support permettant de faire évoluer les pratiques ont été mobilisés** : organisation d'émissions plateau appelées aussi web conférences (appui technique d'EDUTER) sur différentes thématiques : lien entre bac pro SAPAT, la formation et le métier aide soignant, captation des conférences lors de la journée innovation pédagogique, BTSA deuxième année (étude du thème culturel et socio-économique M21 et M22).

Enfin, le numérique éducatif a été, encore en 2019, prioritairement soutenu via le co-financement des plans locaux de formation à hauteur de près de 7 000 euros.

Evolution des pratiques pédagogiques

Les **pratiques pédagogiques émergentes** ont été abordées et largement diffusées à l'occasion de la troisième édition de la **Journée de l'Innovation Pédagogique**, action imaginée et portée par le réseau des directeurs adjoints, accompagné par le SRFD en partenariat avec le réseau Canopé et l'Éducation Nationale. Avec au programme deux conférences de qualité dont « L'adolescent aujourd'hui et ses usages du numérique » et une offre de 15 ateliers de présentation et d'échanges de pratiques, la participation a été une nouvelle fois importante en réunissant plus de 170 acteurs de notre système éducatif, en provenance de tous les EPL de la région. La participation nombreuse des enseignants-formateurs, outre la richesse que cette démarche de partage d'expériences peut apporter à chacun, témoigne du dynamisme et de la volonté de questionner et de faire évoluer les pratiques dans un contexte de grands changements des métiers.

Par ailleurs, la DRAAF a encore, en 2019, accompagné 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 via les plans locaux de formation et régionalement avec la formation : construire une relation de confiance avec l'apprenant.**

En matière d'agro-écologie

- Les enseignants impliqués dans le projet durabilité résilience des système polycultures élevage (chef de projet 2018-2021) ont bénéficié de deux sessions pour l'appropriation de l'**Outil pédagogique permettant d'évaluer la durabilité d'une exploitation agricole, IDEAv4**. Un retour d'expérience d'une journée pourrait être envisagé en 2020 selon les capacités de la DRFC.

- les formations s'appuyant sur les **serious game** (mission eco Phyto, ruralis, rami fourrager, coopamouss) n'ont pas rencontré leur public, les enseignants s'étant mobilisés prioritairement sur les formations en lien avec les rénovations de diplômes notamment les nouvelles épreuves d'examen.

- Une formation technique et pointue en agronomie sur la **gestion des systèmes de cultures via le logiciel Systerre-Arvalis** a permis de former 7 formateurs issus de deux lycées (EPLEFPA de La Brosse et de Fontaines). Néanmoins la démultiplication vers les apprenants sera limitée du fait des temps de préparation induits (collecte et traitement des données) et des prérequis trop élevés par rapport à la cible (bac Pro, BTS).

A signaler, qu'au niveau des exploitations une **session de professionnalisation des salariés pour optimiser le transfert des connaissances et savoirs faire vers les apprenants** a été proposée.

Rénovation des diplômes

- En ce qui concerne la **rénovation des diplômes et nouvelles pratiques d'évaluation**, l'ensemble des formations initialement prévues a été déployé en 2019 : dispositif régional UC (seconde session de formation des présidents de jury Uc de BFC, 1 journée d'accompagnement régional, agrément à la conduite du dispositif d'évaluation (ancien cycle UC), entretien d'évaluation BPREA, modularisation (journée d'accompagnement régionale et formation des producteurs de modules), formations rénovées (une journée régionale d'accompagnement au BP REA).

b. 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.

Pour l'année 2019 ce sont près de **34 000 euros de co-financement** qui ont été apportés par la DRAAF pour la mise en place potentielle de plus de 70 actions locales. A cela se sont ajoutés 5 000 euros sur le volet prévention des Risques Psycho Sociaux (9 sessions) et 7 000 euros sur le volet innovation et rénovation pédagogique (11 sessions) pris sur des crédits REPAFEB.

c. 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.

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 ont été les enjeux de fin 2018 et de l'année 2019 :

Les **correspondants informatiques** de la DRAAF ont été être formés sur le volet administrateur de transnum et sont en capacité d'accompagner les agents dans leur utilisation quotidienne. Les agents des Services Interministériels Départementaux des Systèmes d'Information et de Communication ont tous reçu une information sur l'outil et les personnes volontaires ont bénéficié de formation.

La **diffusion de tutoriels en ligne** a été complétée par un volet formation en présentiel, suivi par plus du tiers des agents de la DRAAF et animé par le Chef de projet, sous forme de :
- **« flash numérique »** formation courte (1h), 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.

- **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. Ces formations ont été proposées par la pfrh.

L'utilisation de ces outils, doit à terme induire de nouvelles façons 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.

A l'heure actuelle, leur utilisation dépend des services et des besoins qu'ils avaient en matière de partage. Il est vrai que la possibilité de travailler sur un réseau partagé en intra service étant possible elle rend moins nécessaire le passage par transnum. Mais dès que le partage de document(s) n'est pas possible via le réseau, transnum est mis à profit :

- enrichissement collectif de documents pour préparer le dialogue de gestion,
- mise à jour du tableau de bord du projet de service,
- partage de documents au sein des réseaux métiers (ex réseau des formateurs aux oraux)

En ce qui concerne l'abandon de mélagri au profit de la messagerie Agricoll, la date n'est pas

encore connue. Dans tous les cas 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.

d) Prévention des risques et situations difficiles

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de la DRAAF** est finalisé, il prévoit un volet formation. Les formations 2019 ont porté sur les premiers secours (initial et recyclage).

La configuration en bi-site de la DRAAF ayant conduit à une augmentation des déplacements des agents, des **formations prévenant les risques routiers ont continué** 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 Franche Comté aux OPA intervenant auprès d'agriculteurs fragilisés est proposée aux agents des DD(CS)PP 25, 70 et 39. Un élargissement aux agents des DDT est envisagé. L'objectif général de cette action gratuite est d'apporter aux professionnels, des repères par rapport aux situations à risques (dépression, suicide), des outils d'accompagnement possible et d'orientation. Des contacts doivent être pris à la MSA Bourgogne afin d'offrir la possibilité aux agents de Bourgogne de suivre une formation similaire.

Trois sessions de formations au droit pénal (niveau I et II) ont été proposées.

Enfin, la **formation des nouveaux membres de CHSCT et de CHSCTREA** a été proposée par la pfrh.

IV. Plan prévisionnel des Actions à mener en 2020

1. *Au titre des Labels égalité diversité*

Le MAA, compte tenu de son adhésion au marché interministériel notifié en juin 2019, a obligation de commander les formations de cette thématique dans le cadre de ce marché. La durée de validité de ce marché s'étend jusqu'à juillet 2023.

L'offre, répartie en **4 lots (lutte contre les violences sexuelles et sexistes, diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes, égalité entre les femmes et les hommes, laïcité et neutralité des agents du service public)** comprend des actions en présentiel couplées à des modules de formation à distance.

En 2020, le plan de formation établi par le BFCDC sera décliné en région sur les publics cibles suivants :

- **Codir élargi** : sur la thématique de « **violences sexistes et sexuelles** »
- **SG et encadrants** volontaires sur « **l'égalité** » et « **les violences sexistes et sexuées** ».

Les **référents en EPL** bénéficieront également de formations issues du marché interministériel. La thématique sera choisie en concertation avec la référente de la démarche pour les EPL.

Certains agents se verront proposer des formations à l'occasion de leurs regroupements de réseau, à savoir :

- Les deux **référentes** qui suivront la formation « **violences sexistes et sexuelles** ».
- **L'Inspecteur.rice Santé Sécurité au Travail** formé.e à « **l'Egalité** ».

2. *Priorités Régionales*

a) Accompagnement de la réforme de la formation professionnelle

La **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et ses décrets d'application ont été publiés fin 2018. Elle place l'entreprise au cœur du système (évolution des compétences en fonction des besoins des entreprises), rend l'individu acteur du développement de ses compétences et refond complètement le financement et la gouvernance de la formation professionnelle. La réussite de la mise en œuvre de cette réforme constitue l'un des objectifs de l'orientation « Ancrer l'enseignement agricole au services des territoires » du projet de service du la DRAAF.

Dans le cadre de l'**accompagnement des établissements de formation agricole** à la mise en œuvre de cette politique un premier séminaire a été organisé le 8 avril 2019, à destination des établissements (équipes de direction, formateurs, administratifs) et du personnel du SRFD soit près de 250 participants issus de l'enseignement agricole public et privé. Ses objectifs étaient de permettre aux équipes de la région Bourgogne-Franche-Comté d'appréhender l'esprit de la réforme, les conséquences sur les missions et l'évolution des compétences.

Afin d'accompagner l'organisation, le pilotage et appréhender les conséquences des **évolutions sur le management dans les établissements**, un séminaire (9 et 10 avril) intitulé « management du changement et/ou changement de management » a été proposé aux directeurs d'EPLFPA et à leurs adjoints, aux directeurs de CFA et CFPPA.

Un nouveau chargé de mission « formation professionnelle continue » nouvellement recruté a pris son poste en septembre 2019, il poursuivra la mission de personne relais (mise en œuvre du PNA¹), au SRFD, pour la mise en œuvre de la réforme de la formation par apprentissage.

Le volet formation pris en charge par la DRFC sera, en 2020, à ajuster en fonction de l'offre nationale et de la déclinaison régionale ou locale contractualisée entre le SRFD et Agrosup Dijon/Eduter.

Autre mesures phares de la réforme, l'obligation pour les **CFA et CFPPA d'être certifiés** au 1/01/2022. Le travail collectif à engager sur ce sujet à l'échelle régionale comportera nécessairement un **volet formation décliné régionalement et localement**.

Dans le cadre du volet **modularisation des parcours de formation**, le groupe de travail régional poursuit son travail de cadrage : des formations régionales ont permis la production de modules pour 4 diplômes sélectionnés par les directeurs de centres (BPREA, BP AP, CAPA, BPATVV). Ce travail pourra se poursuivre en 2020, sous forme de formations-actions sur d'autres diplômes.

b) Innovation pédagogique et rénovation

Les thématiques de formations prioritaires pour l'Enseignement Agricole de l'année 2019, à savoir le numérique éducatif, l'évolution des pratiques pédagogiques et la rénovation des diplômes, sont toujours d'actualité en 2020.

Numérique éducatif

Des formations ou des journées d'échanges seront encore organisées en 2020, pour **favoriser la mobilisation des ressources numériques et leur appropriation par les équipes pédagogiques** :

- Dans le cadre de l'**expérimentation-accompagnement** conduite par Eduter et/ou le réseau Canopé au bénéfice des EPLEFPA des Terre d'Yonne et de Dannemarie, des journées de formation locales continueront d'être organisées et porteront sur les thématiques identifiées lors de la phase de diagnostic :

- EPLEFPA des Terre d'Yonne : Escape game, ENT ECLAT-BFC, Hackathon, Apprentissage par le jeu, classe inversé et Classe flexible ;
- EPLEFPA de Besançon : scénarisation pédagogique, mise en œuvre de pédagogies actives, animation d'un centre de ressource (construction et appropriation) - intégration d'une flotte de tablettes.

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

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

- en ce qui concerne l'**optimisation de l'utilisation de l'ENT ECLAT-BFC** un complément

¹Plan National d'Accompagnement qui comprend des formations relevant du Plan National de Formation ou du Plan Régional de Formation.

de formation pourra être nécessaire.

- La DRAAF BFC est partenaire du **projet régional openbadge** financé par le conseil régional et l'État et dans ce cadre, il est nécessaire d'acculturer les équipes éducatives des établissements.

Les **outils numériques** continueront également d'être un **support permettant de faire évoluer les pratiques**. L'organisation d'émissions plateau (ou web conférences), avec l'appui technique d'EDUTER, sont toujours à l'ordre du jour. Parmi les thématiques pressenties : durabilité des exploitations en polycultures et élevage, JIP 2020, journée BTS, ... Les autres 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).

Evolution des pratiques pédagogiques

La transition agro-écologique et sa déclinaison « Enseigner à produire autrement – version 2019/2023 », 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.

Par ailleurs, il a été acté à l'occasion du séminaire des directeurs des EPLEFPA et des services déconcentrés du MAA, d'**engager les exploitations et les ateliers technologiques des EPL vers la certification Haute Valeur Environnementale de niveau 3** (biodiversité, stratégie phytosanitaire, gestion de la fertilisation et de la ressource en eau). Ce projet concourt également à la mise en œuvre de loi Egalim.

Cette démarche s'appuie sur :

- une formation collective pour établir le bilan et la faisabilité du projet
- démarche individuelle : mise en place des moyens et outils pour atteindre le niveau 3 par chaque exploitation/atelier. Dans ce cadre des formations peuvent être mises en place au niveau local.

Le **réseau EAP partagera les démarches, méthodes, outils, expérimentations** menées depuis 2014 avec les enseignants et formateurs de la région (public ou privé) à l'occasion d'une journée. Les modalités (table ronde, BarCamp, exposé, visite commentée d'essai) et le niveau d'appui de la DRFC sont à définir. En ce concerne les **référénts**, piliers de la mise en œuvre du plan EPA2, une **formation à l'animation et à la conduite de projet de développement** serait bénéfique.

Dans la continuité de 2019, une formation au serious game **mission Ecophyto** sera reproposée. Les diplômes de l'enseignement agricole reprennent beaucoup de concepts liés à l'agro-écologie. Des actions spécifiques pourront être mises en place selon les rénovations.

En lien avec l'orientation « contribuer à la compétitivité durable des filières agricoles et forestières et se préparer au changement climatique » du projet de service de la DRAAF, une journée régionale de sensibilisation des agents MAA (EPL et DDI) au **changement climatique** sera proposée. Son objectif sera de cerner les enjeux et impact sur les filières, afin de mieux orienter les outils d'accompagnement de l'État (réglementaires et aides) notamment dans le cadre des perspectives de la PAC 2020.

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. Du fait de la réduction des effectifs dévolus à la DRFC une journée de formation/action au lieu de deux sur la construction de ce dispositif sera proposé au printemps 2020. En parallèle, un réseau de référents régionaux issus des EPL est constitué et afin d'accompagner l'évolution du dispositif régional UC. Sa professionnalisation devra se poursuivre.

Des besoins complémentaires en formation demeurent (constat fait lors de jury UC) en ce qui concerne la réalisation des entretiens d'évaluation et la formalisation des commentaires et traces laissés par les évaluateurs.

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

- **Mise en place des accompagnements régionaux spécifiques pour les formations rénovées** (BP-AP, CS...), selon des modalités pouvant être différentes (travaux régionaux collectifs, travaux et suivis sur site...).

- En ce qui concerne la réforme du Baccalauréat, l'accompagnement en 2019 a été proposé par les rectorats. Pour l'année 2020 des actions pourraient être nécessaires, la réflexion sur les accompagnements à mettre en place sera menée par le réseau des directeurs adjoints.

c) Plans Locaux de Formation de l'Enseignement Agricole

Comme pour les années précédentes, en complément du Plan Régional de Formation, la DRAAF co-finance les actions locales des EPLEFPA.

Déjà expliqué plus haut

Concernant le taux de cofinancement, celui-ci pourra être revu à la hausse dans le cas où un EPL porte des actions à portée régionale qui n'auraient pas pu être mises en place par la DRFC (cf chapitre II).

d) Préparation des Examens et Concours

Depuis 2017, la DRFC s'était appuyée sur l'offre de formation de la pfrh pour préparer les agents MAA de Bourgogne-Franche-Comté aux examens professionnels et concours.

En 2019, la pfrh n'a pas proposé l'offre attendue et les effectifs réduits de la DRFC n'ont pas permis d'adapter l'offre en proposant des sessions de préparation à l'écrit et à la constitution du dossier RAEP. Aussi en 2020, dans un souci d'égalité de traitement des agents, la délégation régionale à la formation continue sera vigilante à ce que des formations soient proposées à l'ensemble des candidats éligibles aux concours.

Outre ces préparations, il est rappelé le rôle que doivent jouer les services ressources humaines des structures et établissements pour accompagner et conseiller les agents concernés.

Les candidats admissibles à l'**oral** se verront proposer systématiquement une préparation à cette épreuve. Toutefois les modalités d'animation ont évolué au cours de l'année 2019.

Auparavant, les sessions étaient animées par la déléguée régionale de formation et la chargée de mission GPEC de la DRAAF, auxquelles s'ajoutaient un ou plusieurs membres de jury blanc selon le type de concours. Un pool régional de 8 animateurs internes a été constitué et ils interviennent alternativement en fonction de leur profil (technique ou administratif) et de leur disponibilité. Afin de faciliter les échanges (documents ou autres) et garantir une équité de traitement entre les candidats un espace projet « formateurs internes MAA pour oraux concours » a été ouvert sous transnum (outil collaboratif propre à la Bourgogne Franche Comté).

Ce type d'organisation a fait ses preuves tant au regard de la satisfaction des stagiaires que du taux de réussite.

V. Contexte interministériel en région

- **Convention avec des partenaires**

- **Relations avec les Rectorats pour le secteur de l'enseignement agricole**

Deux rectorats subsistent à l'échelle du territoire Bourgogne-Franche-Comté. Une **convention 2019-2022**, portant sur la place de l'enseignement agricole au sein du service public d'éducation et de formation a été signée le 13 février 2019, entre les deux rectorats et la DRAAF BFC. Elle prévoit notamment une réciprocité en ce qui concerne la formation continue des personnels.

La DRFC a des contacts dans chacun des rectorats ce qui a permis de mettre en place la diffusion de l'offre et des procédures de communication de l'offre et d'inscription dans les deux académies. Ces contacts ont permis également la participation des enseignants aux formations de l'Éducation Nationale en lien avec la réforme du baccalauréat.

En ce qui concerne les **Auxiliaires de Vie Scolaire**, ils doivent suivre une formation d'adaptation à l'emploi (60h) s'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Les agents de l'Enseignement Agricole de Bourgogne Franche-Comté, conformément à la convention nationale signée le 2 février 2015 avec l'Éducation Nationale, participent au cursus de formations proposé par les Services Départementaux du Ministère de l'Éducation Nationale. La procédure lourde de recensement et d'inscription, côté ex Bourgogne, a été simplifiée en août 2019 et une procédure d'inscription, limitant les intermédiaires, a été élaborée et diffusée auprès des RLF et sur la page régionale du site FORMCO. Vu le faible effectif d'agents à former, sa dispersion sur le territoire et les possibilités de formation via l'Éducation Nationale, il n'est pas pertinent que la DRFC mette en place un cursus de formations à destination de ce public.

- **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).

- **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).

Pour l'**organisation du PRIF 2020**, 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, DREAL, 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.

La DRAAF, du fait de ses contraintes de personnel en 2019, n'a pas été en mesure de proposer de formation dans le cadre du cycle de management.

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

Pour l'année 2019, les formations pour lesquelles la DRAAF BFC est organisatrice sont récapitulées dans le tableau ci-dessous.

• OCT (nombre de sessions)	• ORAS (nombre de sessions)
Aucune session	Aucune session

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

1. *Les accompagnements individuels 2020*

Quel que soit l'outil envisagé (Bilan de compétences, CPF, VAE), la DRAAF est ouverte à toute discussion concernant les demandes individuelles. En effet, la connaissance des dispositifs par le 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.

A noter que le nombre de sollicitation augmentent au fil des années.

Un travail sur les dispositifs disponibles au regard de la situation de l'agent est en cours d'élaboration pour accompagner les agents de l'Enseignement Agricole. Cela fait suite à une demande en CHSCTREA pour les agents en situation difficile et souhaitant s'orienter, le cas échéant, vers une reconversion. Ce travail, déclinable aux autres agents du MAA, est mené par la chargée de pilotage et de suivi du CHSCTREA du SRFD, la Conseillère Mobilité Carrière de la DRAAF et la Déléguée Régionale à la Formation Continue. L'outil final devra être partagé entre tous les acteurs (Assistants sociaux, IGAPS, Direction, RH, ...) et validé en CHSCTREA avant diffusion.

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 Formation² (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 bilans de compétences dont le maximum est porté à 1250 euros).

² - 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.

2. Le compte personnel de formation en 2020

a) Bilan chiffré

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposés	7	1 dossier déposé hors délais
➤ Nombre de demandes au fils de l'eau		
• Nombre de dossiers acceptés		Au niveau de la DRFC les dossiers déposés comportent tous une demande de crédits
• Nombre de dossiers refusés		
➤ Nombres de dossiers déposés en commission	6	
• Nombres de dossiers acceptés	5	- 2 dossiers d'agent MAA sur poste MTES instruits régionalement (montant 6237.80)
➤ Montant des demandes CPF acceptées	15 888 €	
➤ Dossier catégorie C	0	
➤ Concours	0	
• Nombres de dossiers refusés	1	
➤ Requalifié en T1	1	
➤ Dossier incomplet / Projet mal défini		
➤ Projet refusé		
Nombres d'heure CPF utilisées	636 h	

a) Bilan qualitatif CPF

Deux dossiers ont été déposés par des enseignantes. Les quatre autres dossiers ont été déposés par des agentes de DDI.

- deux dossiers portent sur des formations en langue anglaise. L'un des dossiers a d'ailleurs été refusé car il relevait du T1 (adaptation immédiate à l'emploi de l'agent).
- les quatre autres demandes portent sur l'acquisition de titre ou diplôme en vue d'une reconversion professionnelle.