



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale de l'alimentation
de l'agriculture et de la forêt**

DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION POUR L'ANNÉE 2022

Région Centre-Val de Loire

Après une année 2020 déjà fortement perturbée par la crise sanitaire liée à la COVID 19, l'année 2021 a été de nouveau marquée par un contexte de travail exceptionnel. En effet, la priorité est toujours donnée à la formation en distanciel, l'organisation de sessions en présentiel restant l'exception.

Ainsi, certains programmes n'ont pu être mis en œuvre et devront être considérés comme prioritaires en 2022, afin de maintenir les compétences techniques indispensables à l'exercice des missions des agents du MAA.

I. Contexte RH : état des lieux et perspectives

1. Etat des lieux au 31 décembre 2021

a. Emplois/ effectifs (dont ACB)

En ETP :

DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Agents MAA ens. privé	ACB	Total	DRFORMCO	
							ETP cible	ETP réels
129	125,80	130,41	553,42	211	380	1529,63	A : 1 B : 1	A : 0 B : 1 C : 1

La cible théorique en nombre d'agents affectés à la DRFORMCO est d'un agent de catégorie A et un agent de catégorie B.

Cette cible prend en compte la diminution d'un ETP de catégorie A, suite au départ en retraite non remplacé le 01/01/2021 du DRFORMCO titulaire.

Sur l'année 2021, la situation s'est établie comme suit :

- L'agent de catégorie A (nouveau DRFORMCO) est en arrêt maladie depuis fin novembre 2020, et jusqu'à fin 2021 au mieux ;
- L'agent de catégorie B, en poste depuis le 01/02/2020, a souhaité mettre fin à son détachement au MAA le 01/02/2021 et n'a été remplacé par un nouveau titulaire qu'à compter du 01/09/2021 ;
- En conséquence, les mesures palliatives suivantes ont été prises :
 - o Recrutement d'un agent contractuel de catégorie C du 01/03/2021 au 31/12/2021,
 - o Intérim du DRFORMCO assuré par le SG adjoint de la structure depuis le 01/01/2021, jusqu'au retour du titulaire.

La DRFORMCO Centre-Val de Loire a donc fonctionné en mode dégradé et a dû reconstituer progressivement tout au long de l'année les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les perspectives de retour du DRFORMCO ne sont à ce jour pas avérées.

b. Compétences

Doublement impactée, d'une part par le contexte sanitaire toujours fragile et d'autre part par la situation fortement dégradée de l'effectif de la DRFORMCO, l'année 2021 a été marquée par 2 périodes distinctes :

- Un premier trimestre « à l'arrêt », faute de moyens,
- Un second trimestre consacré à la remise en route de la délégation, par le recrutement d'un agent contractuel, sans transfert de compétences possible,
- Un second semestre qui a permis de reprendre le déploiement du plan régional de formation, permettant d'assurer la mise en œuvre des formations indispensables.

Dans ce contexte difficile, la DRFC a néanmoins maintenu le relais systématique de l'offre proposée par la PFRH, le CVRH, l'INFOMA, les autres DRFORMCO...

2. Évolutions prévisibles pour 2022

a. Pour les structures

Besoins en formation

La création des secrétariats généraux communs en préfecture le 1^{er} janvier 2021 a nécessité la mise en place de formations spécifiques, notamment à destination des nouveaux agents de proximité en charge de la gestion du personnel MAA sur RENOIRH et ODISSEE. Un module d'acculturation aux procédures de gestion propres au MAA a également été déployé.

Après une année de fonctionnement, on observe d'ores et déjà un fort turn-over des agents des SGCD, qui va nécessiter en 2022 la poursuite des formations engagées cette année, tant sur les process que sur les outils de mise en œuvre (ODISSEE, RENOIRH,...).

Par ailleurs, de nouveaux besoins ont émergé courant 2021 en matière de formation budgétaro-comptable. En effet, une partie des activités comptables étant restée affectée en DDETS-PP, il sera indispensable en 2022 d'y consolider les compétences en la matière.

Rôle des RLF

La création des secrétariats généraux communs en préfecture le 1^{er} janvier 2021 s'est accompagnée du transfert des compétences jusqu'alors détenues par les RLF en DDT et DD(cs)PP vers les SGCD.

Si chaque SGCD dispose effectivement d'un RLF, il n'en demeure pas moins que celui-ci est souvent issu d'un autre ministère et se trouve actuellement en phase de découverte des spécificités de notre communauté de travail, de notre catalogue de formations, ...

Par ailleurs, la remise en place d'une animation de réseau pertinente et efficiente nécessitera un investissement important de la part de la DRFORMCO, en collaboration avec les autres directions régionales et la PFRH. Compte-tenu du contexte décrit plus haut, le temps dévolu à cette activité en 2021 a été réduit au strict minimum et devra être renforcé en 2022.

Un travail de capitalisation pourra d'ailleurs être utilement engagé afin de rénover également les pratiques d'animation du réseau des RLF de l'enseignement agricole.

En terme d'ETP, la prévision est stable pour 2022, tant à la DRAAF que dans les DDI (DDT et DDETS-PP).

b. Pour la DRFormCo

L'année 2022 devra être consacrée à la reconstitution des compétences de la délégation régionale.

L'enjeu majeur sera celui du retour du délégué régional, qui constitue un préalable à la reconstruction du pôle. Si ce retour était à nouveau décalé dans le temps, se poserait la question de la réouverture du poste, au regard des attendus importants qui y sont liés.

Le second enjeu est celui de la montée en compétence de l'assistante du pôle, arrivée par la voie du détachement le 1^{er} septembre 2021.

Le souhait du secrétariat général, auquel est rattachée la DRFormCo, est de faire de cette période de renouveau une occasion de remise à plat des processus de travail de l'équipe, tant en interne que vis-à-vis des services prescripteurs (principalement SRFD et SRAI) et des interlocuteurs que sont les DDI.

Enfin, le lancement de Renoirh Formation sera un défi majeur de l'année 2022, en ce qu'il nécessitera le déploiement d'un important plan de formation des RLF et des utilisateurs finaux que seront les agents et managers.

II. Collaboration avec les partenaires de la formation : état des lieux 2021 et perspectives pour 2022

1. Convention avec l'Education Nationale

Depuis 2019, des modifications de paramétrage informatique ont rendu impossible l'accès à l'offre du plan académique de formation (PAF) du Rectorat aux utilisateurs extérieurs à l'EN.

Par ailleurs, la convention passée entre la DAFOP (Rectorat) et la DRAAF est arrivée à échéance le 31/12/2019, et n'a pas pu être renouvelée en raison du confinement de 2020 et de l'absence de DRFormCo en 2021.

L'année 2021 devra permettre de renouveler la collaboration avec l'EN, qui se traduira par la signature d'une convention renouvelée.

En revanche, les enseignants des EPLEFPA ont accès à la plateforme nationale de l'EN « M@gistère ». Elle propose **des formations à distance** dans les champs disciplinaires, la pédagogie, les RH, l'accompagnement des élèves, le développement personnel, la vie scolaire, ...

2. Collaboration avec la PFRH

Une réelle collaboration existe depuis 2010 entre la PFRH et l'ensemble des directions régionales, dont la DRAAF. Elle s'est notamment traduite par :

- **la réalisation et la participation à l'offre commune transverses (OCT)** proposée en interministériel,
- **le recensement des besoins**, élaboré d'après une charte, et réalisé en interministériel, qui a pris tout son sens cette année avec la création des SGCD,
- **la prise en charge par la DRAAF du parcours « Culture manager primo-encadrant »**, dont la programmation n'a pas pu être assurée en 2021 du fait des contraintes liées au distanciel obligatoire mais sera reprise en 2022,
- **l'utilisation d'une plateforme régionale d'échange** de fichiers et d'informations **OSMOSE**, qui permet la co-édition de documents, la réalisation d'enquêtes, de sondages, de partage de fichiers, de vidéos, ...

En 2021, pour les raisons précédemment explicitées, la DRAAF n'a pas été en mesure de contribuer à l'organisation de sessions de formation au titre du PRIF en OCT. La dynamique devra être relancée en 2022.

Par ailleurs, un groupe de travail étudiera en 2022 le moyen de proposer en ligne le recensement des besoins.

3. Collaboration avec la DREAL et le CVRH

La collaboration avec le service formation de la DREAL est permanente, que ce soit à travers l'animation commune du réseau des RLF en SGC, le recensement en commun des besoins en formation, ou encore la mise en place opérationnelle du plan de formation.

Ainsi, la DRAAF a sollicité en 2021 les compétences de la DREAL en matière de formation Hygiène et Sécurité. En effet, celle-ci dispose d'un pool de formateurs internes qu'elle a accepté de mettre à la disposition de la DRAAF. Ainsi, 2 sessions de formation PSC1 – Premiers secours ont été organisées, permettant de former 14 stagiaires, pour 21 journées-stagiaires

Le CVRH participe à cette collaboration, notamment dans les domaines financier (chorus) et managérial.

L'offre du CVRH est partiellement accessible aux agents du MAA avec une inscription directe via l'outil OUPS, et la DRAAF met régulièrement à disposition les compétences de ses formateurs internes Chorus, au travers de conventions d'intervention.

Pour 2022, la DREAL pourrait à nouveau être sollicitée en matière d'hygiène et sécurité, puisque la DRAAF envisage d'organiser une formation Sécurité-Incendie pour ses nouveaux guides-files et serres-files, ainsi qu'une action plus large de sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS), conformément à la circulaire DGAFP du 2 octobre 2018,

4. Collaboration interrégionale avec les DRFC du MAA

En 2021, des échanges de pratiques ont été organisés à destination des infirmières de l'enseignement agricole et des professeurs d'EPS (avec l'Île-de-France).

Par ailleurs, la collaboration avec les DRFC a été largement renforcée avec la généralisation de la pédagogie en distanciel, permettant un accès facilité aux sessions de formation des autres régions sans contrainte logistique ni frais de déplacement associé ; si la DRFC Centre-Val de Loire y a vu un intérêt tout particulier en terme de complétude d'offre, étant elle-même dans l'impossibilité d'organiser certaines formations attendues par les agents, il est évident que toutes les DRFC y auront a minima trouvé l'intérêt de pouvoir optimiser le remplissage de sessions.

Enfin, la DRFormCo tient à souligner l'appui qu'ont pu lui apporter certaines régions lorsqu'elle a cherché à reconstituer un socle de compétences de base pour relancer son activité en mars 2021.

Pour 2022, le maintien des échanges de pratiques mutualisés est envisagé, de même que le développement de la mutualisation de l'offre de formation entre les différentes délégations régionales du MAA, notamment pour les actions relatives à la préparation aux concours.

III. Bilan des actions menées en 2021

Comme explicité précédemment, l'activité 2021 de la DRFormCo Centre-Val de Loire a été très largement impactée par le double effet de la crise sanitaire et de l'absence de ressources humaines sur les premiers mois de l'année.

Le bilan quantitatif de l'année s'établit donc comme suit : au total, 79 actions correspondant à 918 journées stagiaires et 825 stagiaires auront été réalisées au 31 décembre 2021, si la situation sanitaire se maintient et si les différents services libèrent effectivement les agents.

60% des actions ont été ouvertes en distanciel, compte-tenu des contraintes liées aux jauges imposées dans les salles de réunion. Les prestataires ont proposé un format en « classe virtuelle » lorsque les objectifs, le contenu et la pédagogie déployée le permettaient.

Avec presque 2 années de recul en matière de formation en distanciel, on peut désormais établir le constat que ce mode pédagogique, s'il est adapté à certaines thématiques, ne permet pas de déployer la formation de manière optimale sur tous les sujets. En particulier, les formations à la prise en main d'applications ou d'outils quels qu'ils soient, n'ont pas pu être mises en œuvre depuis mars 2020, et devront être « rattrapées » en 2022.

1. Bilan de la mise en œuvre des priorités régionales 2021

Le bilan 2021, marqué par le contexte dégradé de la DRFormCo Centre-Val de Loire ainsi que par les contraintes sanitaires fortes (recours exclusif au distanciel jusqu'à l'été 2021), s'établit à 79 actions de formation mises en œuvre au plan régional au 31 décembre 2021.

Les priorités retenues en région CVL étaient en cohérence avec 3 priorités affichées au niveau national, à savoir : la transition écologique, la transition numérique et l'appropriation des outils d'application.

a. Mettre l'accent sur la transition numérique et l'appropriation des outils d'application

Cette priorité est devenue une nécessité avec la crise sanitaire.

L'offre a porté sur :

- Le numérique au service de la pédagogie (EPL)
- Applications FEADER-OSIRIS-SIGAL
- Applications RenoïRh et Odissee (agents RH des EPL, de la DRAAF et des SGC)

Par ailleurs, l'offre de formation de la PFRH a permis aux agents d'accéder aux modules :

- Manager des télétravailleurs (DRAAF et EPL)
- Comment télétravailler (DRAAF et EPL)
- Animer une classe virtuelle (EPL et formateurs internes)
- Animer une réunion en visio (tout public)

b. Poursuivre et développer l'accompagnement des CFA et des CFPPA dans la mise en œuvre de la loi pour la liberté à choisir son avenir professionnel

Les actions mises en œuvre ont porté sur :

- L'échange de pratiques sur l'accueil à destination des usagers, dans le cadre de Qualiformagri, avec l'appui d'AgroSup Dijon
- L'AFEST, avec l'appui d'AgroSup Dijon
- La FOAD.

c. Maintenir et développer l'offre d'actions en faveur de la transition écologique et l'agroécologie

Les actions mises en œuvre ont essentiellement concerné l'enseignement agricole, avec 5 rencontres du réseau CIPP-CFPPA en 2021.

2. Bilan de la mise en œuvre des autres thématiques

a. Plan de formation au titre du double label égalité-diversité

S'agissant de la communauté de travail de la DRAAF, vont être déployés d'ici fin 2021 :

- 1 session « Diversité/lutte contre les discriminations et recruter sans discriminer »,
- 2 sessions « Egalité entre les femmes et les hommes »,
- 2 sessions « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »,
- 2 sessions « Laïcité et neutralité des agents du service public ».

Ces **7 sessions**, complémentaires à celles déployées depuis 2019, permettent de porter à 100% le taux de formation de la cible identifiée comme prioritaire au regard de la note de service, à savoir encadrement supérieur et intermédiaire, personnel RH, représentants du personnel.

Le déploiement de ce plan de formation est ainsi finalisé en 2021 pour le personnel de la DRAAF.

S'agissant des cibles prioritaires de l'enseignement agricole, à savoir directeurs et adjoints, secrétaires généraux, autres personnels d'encadrement, personnels RH, CPE, représentants du personnel, le recensement effectué fait apparaître le chiffre de 112 personnes à former.

Sont programmés sur novembre et décembre 2021 :

- 2 sessions « Diversité/lutte contre les discriminations et recruter sans discriminer »,
- 2 sessions « Egalité entre les femmes et les hommes »,
- 2 sessions « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »,
- 2 sessions « Laïcité et neutralité des agents du service public ».

Au terme de ces 8 sessions, le taux de formation sera de 75% pour le 1^{er} module, 56% pour les 2^{ème} et 3^{ème} modules, et 20% pour le 4^{ème}.

Afin de donner un signal fort de la mobilisation attendue de la part des EPL sur ce dispositif, le directeur de la DRAAF a adressé un courrier aux directeurs d'EPL, les invitant à répondre favorablement aux convocations adressées dans leurs établissements.

Ce plan de formation sera bien évidemment poursuivi en 2022.

A noter que la mise en place de ces sessions de formation est facilitée par la possibilité de les organiser en distanciel.

Ces formations sont imputées sur le budget du BFCD.

b. Mise à jour et développement des compétences métiers du MAA

Dans le domaine de la forêt, un module intitulé « Missions forestières régaliennes en services déconcentrés » a été mis en œuvre.

Dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation, les formations déployées ont répondu aux besoins des différents services : le contrôle officiel des marchés de plein vent, les contrôles de la biosécurité en transports d'oiseaux ou de suidés, la mise en œuvre et le suivi du cahier des charges sur les prophylaxies bovines, échange de pratiques destinés aux agents en charge de l'inspection des produits de la mer et d'eau douce, échange de pratiques en abattoir, échange de pratiques sur la maltraitance animale, ...

Dans le domaine de l'enseignement, la DRFC a déployé, en plus des formations « classiques » autour de l'action culturelle et du handicap ainsi que de TUTAC, plusieurs modules parmi lesquels : Les contextes de production et d'édition d'une information, Enseigner la musculation fonctionnelle / Cross-Training, Outils numériques du secrétariat pédagogique, L'adolescent : le connaître, le comprendre, l'aider à apprendre... en collaboration étroite avec le SRFD.

c. Préparation aux concours et examens

Compte-tenu du contexte de travail dégradé de la DRFormCo en 2021, il n'a pas été possible de déployer de sessions de formation en PEC. Néanmoins, les agents demandeurs ont été orientés vers les formations existantes dans d'autres DRFC (souvent en distanciel), ou organisées par la PFRH.

3. Outils individuels de la FPTLV

a. Acquisition de compétences particulières

7 demandes de prise en charge d'une formation individuelle ont été accordées (frais d'ingénierie et/ou de déplacement, ...). Toutes visent à permettre à leur bénéficiaire de développer des compétences particulières utiles à l'exercice de leurs missions quotidiennes : sophrologie pour une infirmière en EPLEFPA, découverte de l'agriculture urbaine pour un professeur, etc...

b. Bilans de compétences

En 2021, le financement d'un bilan de compétences a été sollicité et accordé, pour un agent de la DRAAF, ayant enclenché une mobilité à la suite.

Une seconde demande est en cours d'instruction et devrait être accordée.

c. Compte Personnel de Formation

Dans le cadre de la première campagne 2021, 3 dossiers ont été déposés, dont 2 étaient non recevables.

Le dossier financé concerne l'acquisition d'un diplôme en enseignement de la sophrologie, en vue d'une reconversion professionnelle. Le coût associé s'est élevé à 830 €.

La commission d'octobre 2021 se réunira autour de 2 dossiers, en cours d'instruction.

Si l'information relative aux 2 campagnes de dépôt des dossiers de CPF a bien été relayée aux SGCD de la région, pour information des agents MAA affectés en DETS-PP et DDT, on peut s'interroger sur l'effectivité du relai d'information, dans la mesure où aucun dossier n'a été déposé par un agent de DDI.

4. Sollicitation des formateurs internes / externes

En 2021, la projection au 31 décembre fait apparaître le recours à 20 formateurs internes ou externes, pour un total prévisionnel de 27 jours de formation et un coût de 4550€.

IV. Plan prévisionnel des actions à mener en 2022

L'offre de formation 2022 sera à nouveau dépendante du contexte sanitaire, même si l'on peut espérer un retour au présentiel, tout en conservant la souplesse du distanciel pour les thématiques qui le permettent, de manière à optimiser la participation des agents aux différentes sessions organisées.

La répartition de l'offre entre modules distanciels et modules présentiels constitue un enjeu important pour 2022. Après une année 2020 marquée par la déstabilisation des modes de travail, et une année 2021 ayant permis de tirer les enseignements de nouvelles modalités de travail, 2022 devra permettre de trouver le juste équilibre et de répondre à nouveau à tous les besoins non satisfaits durant les 2 années précédentes.

1. Un réseau à remobiliser, une animation à reconstruire

Comme évoqué précédemment, les évolutions d'organisation d'OTE et les mouvements de personnels au sein de la DRFormCo ont largement déstabilisé le réseau et son fonctionnement.

Aussi, en parallèle de l'activité d'ingénierie de formation ; l'année 2022 sera également consacrée à :

- La remobilisation du réseau des RLF de l'enseignement agricole, sa professionnalisation et la redéfinition des modalités d'animation et d'accompagnement ;
- La participation à l'animation du réseau des RLF en SGCD ;
- La redéfinition des processus au sein de la DRFormCo, que ce soit en interne ou vis-à-vis du double réseau des RLF.

2. Thématiques prioritaires

a. Dans le domaine de l'économie agricole et de la forêt

En matière de formation en faveur de la transition écologique et de l'agroécologie, les actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre en 2021 seront programmées, à savoir :

- Sortir du glyphosate,
- L'autonomie alimentaire des élevages,
- La relocalisation de l'alimentation : circuits courts, introduction de 20% de bio dans nos assiettes, ...
- La décarbonation généralisée en agriculture,
- Les pratiques de gestion et la fertilisation azotée sur les territoires prioritaires.

En fonction des besoins pourraient s'ajouter un échange de pratique PCAE et une action sur le plan de relance et sa mise en œuvre.

b. Dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation

L'année prochaine encore, l'attention portera sur les plans d'urgence et différents échanges de pratiques : PISU, biosécurité en élevage, pharmacie en élevage, sous-produits, maltraitance domestique, grilles SPA carnivores domestiques - équidés (bonnes pratiques de remplissage et rappels RESYTAL), grilles SPA bovins/ovins (bonnes pratiques de remplissage et rappels RESYTAL), centre d'emballage d'œufs / fermiers, ...

Par ailleurs, la hausse des tensions observée depuis plusieurs années dans les différents secteurs de la production et la distribution agricole et agroalimentaire, notamment liées aux différentes crises, rend nécessaire la mise en place de formation à destination des contrôleurs, pour leur permettre de sécuriser leurs interventions et d'aborder plus sereinement les contrôles difficiles.

c. Dans le domaine de l'enseignement

La DRFC maintiendra les **échanges de pratiques** pour les différents réseaux, les formations favorisant la sensibilisation à la **lutte contre les discriminations** et **l'intégration du jeune en situation de handicap**.

d. Accompagnement des agents en matière de préparation aux examens professionnels et concours

En fonction des besoins exprimés, des formations en présentiel ou à distance seront programmées. Elles porteront sur les examens suivants : SACS/SACE, attaché, IAE et RAEP.

Un travail est d'ores et déjà en cours afin d'identifier un prestataire compétent pour ces formations.

e. Cadre du double label égalité-diversité

Si l'objectif de 100% des cibles prioritaires formées est en passe d'être atteint à la DRAAF en cette fin d'année 2021, il n'en est pas de même pour l'enseignement agricole, malgré les efforts importants en matière de formation aux 5 modules proposés depuis 2 ans.

Aussi, la thématique Egalité-Diversité sera à nouveau investie en 2022, avec un objectif de 75% des cibles prioritaires formées fin 2022, sur l'ensemble des modules.

f. En matière de sécurité et de santé au travail

Conformément aux objectifs fixés par la circulaire DGAFP du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, il est prévu de bâtir en 2022 un module de sensibilisation, éventuellement en collaboration avec un partenaire externe, qui pourrait être déployé tant au sein de la DRAAF que dans les EPL.

Ce sujet avait déjà été abordé avant la crise sanitaire mais n'avait pas pu se concrétiser.

g. Fonctions supports

La fonction RH de proximité, au sens large, va continuer de voir évoluer considérablement ses outils. Ainsi, après Odissee fin 2018 puis Renoirh en 2020, c'est le module Formation de Renoirh qui va être déployé en 2022, nécessitant un plan de formation et d'accompagnement important. Si sa mise en œuvre doit démarrer fin 2021, il est probable que des sessions devront également être programmées en 2022.

Par ailleurs, le turn-over important dans les SGC nécessitera également de reprogrammer des formations ODISSEE, ce qui n'a pas été possible en 2021 du fait du distanciel.

Enfin, la perte de compétences comptables au sein des DDI, transférées en SGC, nécessitera également le déploiement de modules de formation à la connaissance de la chaîne budgétaro-comptable.

V. Volet budgétaire

1. Budget prévisionnel sollicité au titre du programme 215

Formation continue des personnels du MAA	
Ingénierie de formation	Total
• Enseignement	30 000 €
◦ Réforme Formation professionnelle ◦ Formations métiers : Tutac, nouveau AE, AESH, numérique éducatif,...)	
• Alimentation	5 000 €
◦ Gérer un contrôle difficile ◦ Plans d'urgences, ...	
• Agriculture	10 000 €
◦ Agroécologie : pratiques de gestion de la fertilisation azotée, ◦ Paiements pour services environnementaux, ...	
Total ingénierie P215	45 000 €

Accompagnement des agents	
Ingénierie de formation	Total
• Transitions professionnelles	
compte personnel de formation	10 000 €
validation des acquis de l'expérience	
bilan de compétence	10 000 €
congé de transition professionnel	
• Préparation des examens et concours	15 000 €
• Autres : formations individuelles métiers	10 000 €
Total ingénierie P215	45 000 €

Frais de déplacement enseignement agricole	
	Total
Nombre d'agents de l'enseignement agricole	
Frais de déplacement enseignement agricole	20 000 €

Total budget demandé au titre du P215

Total budget formation professionnelle P215	
Formation continue des personnels du MAA	45 000 €
Accompagnement personnel des agents	45 000 €
Frais de déplacement de l'enseignement agricole	20 000 €
TOTAL P215	110 000 €

2. Evolution du budget depuis 2018

Budget	2018	2019	2020	2021	2022
Budget demandé	130 000 €	123 000 €	130 000 €	120 000 €	110 000 €
Dotation initiale		110 000 €	105 000 €	76 000 €	
Dotation après reprogrammation		123 000 €	105 000 €		

Les années 2020 et 2021 ne sauraient être représentatives des besoins budgétaires réels, d'une part en raison du confinement prolongé de l'année 2020, et d'autre part en raison de la situation particulière de la DRFormCo Centre-Val de Loire en 2021.

Les perspectives de retour à une situation plus normale en 2022, associées au besoin des agents de « se retrouver » en présentiel après cette difficile période de crise sanitaire, laissent entrevoir un programme de formation 2022 beaucoup plus étoffé que celui de 2021.