



**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 2025

Région Centre-Val de Loire

La programmation du plan de formation 2024 a été impactée par 2 faits majeurs : l'un budgétaire, l'autre politique.

En premier lieu, le fléchage établi dans le prévisionnel du budget de la DRFC n'a pas pu être respecté sur l'accompagnement de certains besoins, notamment ceux liés aux demandes individuelles des agents (bilan de compétences, adaptation au poste, ...) en raison de contraintes budgétaires qui ne pouvaient pas être anticipées : hausse du taux d'indemnisation des frais de déplacement intervenue en fin d'année 2023, augmentation conséquente du coût de certaines formations et le déploiement de stages relatifs à certaines politiques publiques dans un délai contraint (transition écologique). Cette situation a aussi nécessité de revoir à la baisse l'offre de formation afin de respecter l'enveloppe allouée.

Par ailleurs en cours d'année, en raison de la crise financière du pays, l'Etat a réduit de 15% l'enveloppe allouée initialement au fonctionnement des structures (BOP 354). Dès juin 2024, des mesures ont été prises en DDI puis en DRAAF afin de limiter, voire d'annuler tous les déplacements (réunions, formations, ...) autres que les inspections. Afin de respecter ces contraintes, aucune formation à destination des Directions départementales n'a été programmée sur les 4 derniers mois de l'année.

En second lieu, la dissolution de l'assemblée nationale, en juin 2024, puis la création tardive du nouveau gouvernement (septembre 2024) ont entraîné des inconnues sur les perspectives du dernier trimestre 2024 mais aussi sur celles à venir en 2025.

Le déploiement de certains stages relatifs aux politiques publiques transverses (transition écologique, ...) est en suspens.

Les métiers sont aussi concernés : attente de décrets d'application, notes d'orientations stratégiques nationales sortie dans l'été 2024 dont les contenus sont laconiques ou visionnaires à l'orée 2027, ...

I. Contexte RH : état des lieux et perspectives emploi/compétences/effectifs

1. Etat des lieux au 1^{er} janvier 2024

a. Emplois/ effectifs (dont ACB pour la DRAAF et les DDI)

En ETP :

DRAAF	DDT	DD(ETS)PP	EPLEFPA Titulaires et ACN	Agents MASA ens. privé	ACB Enseignement	Total	ETP FORMCO
116	118.5	140.6	416	211	358	1360,1	A : 1 B : 1

11 ETP sont sortis du périmètre du MASAF en région Centre-Val de Loire à la faveur de la CGF (Centre de gestion financier, pour les ex. agents du CPCM) et du Conseil régional (agents DDT aides non surfaciques). En revanche, grâce à la création de la police sanitaire unique, 8 ETP ont été créés en DD(ETS)PP.

La DRAAF a aussi bénéficié de la création de 2 postes : 1 en forêt pour le DFCl et 1 pour le service de l'économie agricole pour la planification écologique.

Difficultés rencontrées lors de la prise de poste de RLF en SGCD

En SGCD, 2 RLF ont fait acte de mobilité en cours d'année et un nouveau DRFC MI a pris ses fonctions en septembre 2023. Ils se sont heurtés à des difficultés, qui ont duré dans le temps, pour accéder aux outils MASA (habilitation, certificat, ...).

La DRFC a fait en sorte de faciliter leur arrivée. Un accompagnement, au plus proche, a été nécessaire (cf. partie Freins et Leviers, page 6).

b. En terme d'acquisition de compétences et de connaissances :

Deux formations RenoiRH-Formation (modules 2 et 3) ont été programmées sur le 1^{er} semestre à destination des nouveaux arrivants RH en DRAAF et des RLF en SGCD.

Le déploiement régional des formations relatives à la déconcentration des contrats courts en SGCD a pris du retard et souffre d'un manque cruel de formateurs internes. 8 régions en sont dépourvues dont la région CVL.

Par ailleurs, afin de favoriser l'acculturation des nouveaux arrivants en DRAAF, mais aussi le recrutement et la préparation aux concours, un stage en distanciel sur « les missions du MASAF » a été ouvert en interministériel. 30 personnes ont suivi ce stage.

Dans le même esprit, en coopération avec les DRIF Centre-Val de Loire et Ile-de-France nous avons créé avec l'association « le Centre de la Presse » une formation sur « l'histoire de l'agriculture des 150 dernières années vue par la presse. Cette démarche répond à une double intention :

- permettre aux agents d'origine non agricole d'acquérir des connaissances sur les thématiques récurrentes de l'agriculture à travers les époques et les presses et en comprendre les origines et les enjeux selon les thématiques : économiques et politiques, crises, ruptures, ...
- intégrer dans sa pratique professionnelle l'outil presse pour répondre aux sujets d'actualité agricole.

Enfin, des actions Excel, Word, Powerpoint ont été déployées afin de soutenir la montée en compétences des agents DRAAF sur les outils bureautiques, Office Windows 2016.

2. Évolutions prévisibles pour 2025 : compétences et ETP

En 2025 l'accompagnement et la professionnalisation des RLF en SGCD et EPL se poursuivra : 2 rencontres annuelles pour l'animation des réseaux, des café-FORMCO, ...
3 nouveaux RLF ayant pris leur poste entre septembre et décembre 2024 seront à former sur RenoirRH en 2025.

Malgré la bonne volonté des RLF en SGCD, on observe que leurs missions et rôle à destination de l'interministériel, ainsi que le temps qu'ils doivent y consacrer n'est toujours pas clarifié. Parfois, leur ETP est capté pour des missions MI uniquement.

A la demande des RLF en EPL, une formation sur le plan local de formation sera proposée.

Pour la montée en compétences des gestionnaires de proximité, est envisagé :

- une formation sur la délégation de la gestion des contrats courts, en SGCD qui rencontre de grosses difficultés dans son application. Cependant, nous serons tributaires des disponibilités des formateurs internes des autres régions.
- des échanges de pratique ou des formations sur les outils de gestion RH (ODISSEE, RENOIRH, ...), selon le besoin.

Par ailleurs, la DRFC reproposera des stages en bureautique pour les agents n'en ayant pas encore bénéficié et pour les autres des niveaux supérieurs.

Concernant les effectifs, le nombre d'ETP devraient se stabiliser sur 2025 puisque les restructurations préalablement évoquées sont achevées.

II. Collaboration avec les partenaires de la formation : état des lieux 2024 et perspectives pour 2025

1. Collaboration avec l'Education Nationale

À l'instar des 5 dernières années, le partenariat avec l'éducation nationale reste au point mort. Les enseignants n'ont plus accès depuis 2019 à l'offre disciplinaire malgré le conventionnement national. L'outil informatique de l'EN ne le permet plus et aucune solution n'a pu être envisagée malgré nos sollicitations.

Les enseignants des EPLEFPA continuent à avoir accès à la plateforme nationale de l'EN « M@gistère » : formations à distance dans les champs disciplinaires, pédagogiques, RH, accompagnement des élèves, développement personnel, vie scolaire, ...

2. Collaboration avec la PFRH

La collaboration entre la PFRH et l'ensemble des directions régionales de la région Centre-Val de Loire, dont la DRAAF, est toujours aussi active. Elle se traduit chaque année par :

- la participation à l'offre commune transverse (OCT). Dans ce cadre, la DRFC a réalisé et financé 3 stages : 1 « Culture manager primo-encadrant » et 2 autres sur « Les missions du MASA » (préparation concours/mobilité/adaptation au poste). Ces actions seront renouvelées en 2025.

- le recensement des besoins élaboré d'après une charte, et réalisé en interministériel.

- le partage de fichiers et d'informations via la plateforme OSMOSE pour une meilleure mise en œuvre du PRIF. Cette année, la plateforme a facilité la mutualisation des actions de formations et enquêtes relatives au parcours de sensibilisation à transition écologique piloté par la PFRH.

3. Collaboration avec la DREAL, le CVRH et l'INSEE

En 2024, la réduction des effectifs de l'unité formation de la DREAL a impacté la fréquence des liens et le contour de la collaboration. En effet la DREAL a cessé la maîtrise d'œuvre pour les DDT sur certaines formations transverses.

Précédemment, nous mutualisons les formations « QGIS » et « techniques de prévention et de protection personnelle du contrôleur » et la DREAL ouvrait à nos agents les stages « Habilitations électriques » et « PSC1 ».

Seul le recensement des besoins en DDI restera commun.

La collaboration avec le CVRH demeure dans les domaines financiers (chorus, les fondamentaux de la comptabilité publique) et managérial (formation des primo-encadrants).

Sur les actions Chorus et QGIS, les compétences du formateurs internes de la DRAAF sont régulièrement sollicités.

Par ailleurs, l'offre du CVRH reste partiellement accessible aux agents du MASA avec une inscription directe via l'outil OUPS.

Enfin l'INSEE, sise sur notre cité administrative, a aussi proposé ponctuellement des places sur ses formations : « fatigue visuelle », « prévention et maîtrise du risque de la circulation », « gestion des conflits interpersonnels au travail : résoudre efficacement les tensions ».

4. Collaboration interrégionale avec les DRFC du MASA

La collaboration entre délégations régionales se confirme et s'amplifie. L'offre de formation (à distance mais aussi en présentiel) est le plus souvent partagée aux autres régions lorsque des places restent disponibles.

Cette année la région Centre-Val de Loire a ouvert des places pour le « bloc 1 : réforme du Bac Pro », la préparation aux concours (ce qui a permis de palier à une offre non proposée dans les DOM-TOM), l'audition libre, la durée de vie microbiologique des aliments, ...

En retour, elle a bénéficié d'actions organisées par ses homologues : droit pénal en abattoir, rénovation de diplômes, missions du MASA, addiction au numérique, Sym'Prévius, ...

Par ailleurs, chaque année la région CVL co-organise, en alternance, avec la DRIAAF la professionnalisation des enseignants en EPS.

Dans les mêmes conditions, des formations sur l'intelligence artificielle devraient être déployées en 2025 et incluraient un 3^{ème} partenaire : la Normandie.

Le même partenariat existe avec Pays de la Loire pour les formations Erasmus+ et Europass.

Ces pratiques de mutualisation et de co-organisation de l'offre seront maintenues en 2025.

III. Bilan des actions menées en 2024 :

125 actions de formation réalisées ou à venir ont été programmées sur 2024.

25% des actions ont été ouvertes à distance, dont 7 % en mode hybride : Préparation aux concours administratifs, Management, UC, Rénovation du bac Pro bloc 1, ...

Comparativement à l'année passée, nous notons une hausse du taux de remplissage des actions de formation. Ce résultat s'explique grâce aux relances réalisées par la DRFORMCO mais, aussi et surtout, grâce à celles effectuées par les RLF en EPL et les chargés de mission en DRAAF (thématiques SRAL et SRFD). Sans cette vigilance et cet accompagnement de proximité, le taux de participation serait plus faible et le taux d'annulation des stages supérieur.

En 2024, 2 formations ont été annulées contre 8 l'an passé ; dont une pour raison de santé du formateur.

Par ailleurs, 90% des personnes inscrites à un stage y ont participé. Cela témoigne d'un fort engagement des agents.

1. Freins et leviers dans la mise en œuvre du plan régional de formation 2024

- Les limites de l'outil RenoIRH-formation :

L'accompagnement des RLF (et notamment en SGCD) à l'utilisation de RENOIRH-Formation, reste important. Sans compter celui relatif aux demandes d'habilitation et de certificat des RLF pour accéder à l'outil. Bien que ces démarches ne relèvent pas directement de notre périmètre dans les faits, nous sommes sollicitées sur les problématiques rencontrées.

Les leviers sur 2024 :

- 2 Formations RENOIRH-Formation et accompagnement individualisé
- Mise à jour de la page régionale du site DRFORMCO.
En collaboration avec les RLF des EPL, un travail de conception, de réécriture et de mise à jour de la page FORMCO Centre-val de Loire a été effectué. L'objectif est que cette page devienne un site ressource pour les agents et les RLF.
- Création bimensuelle d'un Café-Formco.
A compter de septembre 2024, des cafés FORMCO à destination de tous les RLF, ont été programmés en distanciel toutes les 2 à 3 semaines et durent environ 30 minutes selon le besoin. Ce temps, non obligatoire, permet de répondre à toutes questions relatives à la formation : offre, outils, procédures, dispositifs, ...

- L'exclusion de certains agents (ACB) de l'inscription en ligne (via MonSelfMobile) ou les problèmes de paramétrage de l'outil demeurent et obligent le traitement de l'information par papier. Sur le premier semestre 2024, le traitement papier a représenté 51% des inscriptions.

Ce taux devrait s'accroître sur le second trimestre avec la suppression de la fonctionnalité, depuis juin 2024, de la délégation de validation du supérieur hiérarchique en cas de mobilité. Une seule possibilité existera désormais : la validation par exception. Certains valideurs nous ont déjà informés qu'ils n'auront pas de temps à consacrer à cette procédure chronophage.

RENOIRH-Formation qui devait simplifier la tâche et inclure toutes les cibles n'a pas du tout atteint son objectif puisqu'il a alourdi les temps de traitement. L'outil maison utilisé antérieurement était beaucoup plus efficace.

- La mise en œuvre du parcours de formation à la transition écologique, pour les cadres supérieurs, a nécessité agilité, réactivité et résilience :

- déploiement du parcours sur un pas de temps serré alors que les directives arrivaient au compte-goutte, changeaient voire se contredisaient.
- un prestataire qui, pour les conférences et les visites, n'était pas opérationnel, tâtonnait et s'est déchargé d'une partie de ses missions sur les DRFC régionaux des différents ministères, ...
- un budget qui n'a pas pu être anticipé en raison d'une information tardive

Les leviers :

Un soutien de la direction et des services de la DRAAF, ainsi que le pilotage agile de la PFRH et du BFCDC ont permis d'atteindre des résultats honorables.

100% de la cible + 21 agents hors cible ont suivi les ateliers 1 et 2.

70 % de la cible + 9 agents hors cible ont assisté aux 3 conférences. Ce taux devrait performer avec la programmation de 2 nouveaux cycles de conférences avant le 31/12/2024.

2 visites de terrain ont été organisées sur le dernier trimestre. 100 % de la cible a participé à cette visite et une partie du hors cible.

- **Enfin, la sensibilisation aux « fondamentaux de la laïcité » a bénéficié du même appui des chefs de service de la DRAAF. Ils se sont attachés à ce que leurs équipes participent à la formation.**

2. Adaptation au poste et développement des compétences métier du MASAF

2-1 Dans le domaine de l'enseignement, en cohérence avec les priorités nationales, l'effort a porté plus particulièrement sur ...

a. La poursuite de l'accompagnement à la rénovation du Baccalauréat professionnel et du BTS ainsi que sur les habilitations pour la délivrance de diplômes :

- 5 jours de formation pour le Bloc 1 (mathématiques, biologie, Physique-chimie) :
10 000 euros

- enseigner et évaluer l'histoire-géographie, la documentation en terminale Bac pro

- questionner la réforme scolaire pour enseigner autrement
- la documentation dans le BTS rénové
- QGIS enseignants
- habilitation aux Unités Capitalisables (UC)
- sensibilisation à L'AFEST

b. La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) chez les jeunes : « Zéro TMS : mieux connaître son corps pour mieux l'utiliser »

Alerté par les milieux professionnels, le sujet de l'éducation des apprenants aux risques professionnels et aux TMS est devenu un axe prioritaire pluriannuel.

Dans cet objectif, **3 établissements ont répondu à un appel à projet** visant à développer une culture commune, transverse et pérenne pour la prévention des TMS auprès des jeunes selon le domaine d'action de l'encadrant.

La formation concernera, en cible, l'ensemble de la communauté éducative (enseignant du général et du technique, infirmières, CPE,...) et se clôturera par une conférence ouverte aux jeunes.

c. La lutte contre les harcèlement, violences et discrimination :

- 2 formations : « sensibilisation aux mécanismes du harcèlement » et « que faire en cas de harcèlement ? ».

- 1 formation : création de référents sentinelle dans le LPA de Montoire

- une information sur la **sexualité et le consentement, la vie privé et l'espace privé/public** a été intégré à la formation des nouveaux assistants d'éducation :

Sensibiliser les encadrants et les jeunes est devenu une nécessité afin de pallier les dérives constatées, en augmentation depuis 10 ans.

d. Un accompagnement pour les élèves à besoins particuliers

- troubles du spectre autistique

- aides aux apprentissages

- les troubles dys

- Prise en charge de troubles psychologiques et/ou psychiatriques des apprenants

e. Retour à la sensibilisation à la RGPD dans les EPL : cible : directeurs, secrétaires généraux, ressources humaines.

f. Un soutien aux besoins particuliers des EPL :

- Formation de 2 agents en vue de l'ouverture d'un atelier brassicole (Tours/Fondettes)

- Formation d'enseignants à « Questionner la forme scolaire pour enseigner autrement et favoriser les apprentissages » dans l'objectif d'adapté son enseignement à un public de 3^o (ouverture en septembre d'une 3^o à Chartres).

g. Le maintien des actions en faveur de la transition écologique et l'agroécologie :

Réseau CIPP-CFPPA (les bio-agresseurs, production horticole sous abris et en extérieur, ...) festival alimenterre, ...

h. ... et La poursuite des Echanges de Pratiques :

ESC, CPE, infirmières, documentalistes, EPS, coop-inter, ... et de la formation des nouveaux arrivants (AE-AESH-Tutac).

2-2 Dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation

Soutien à la création de la police sanitaire unique :

L'année 2024 a été marquée par le déploiement au national, mais aussi en région, des formations relatives à l'appropriation des compétences dans le cadre de la création de la police sanitaire unique.

De nombreux freins en ont perturbé l'exécution : difficultés à appréhender les savoirs et savoirs faire liés à ces nouvelles missions pour réaliser le contenu des formations, retard dans la formation des formateurs internes (FI), inadaptation des maquettes pédagogiques revues au fil de l'eau, manque de formateurs, informations contradictoires, ...

Après plusieurs mois d'attente, et pour les raisons évoquées en introduction, l'action « Pilotage et suivi de l'activité des délégués en remise directe en SSA » a été ouverte en région.

Les formations spécifiques aux denrées végétales ou d'origine végétales (transformation des fruits, confiserie, chocolaterie, malterie, meunerie, ...) sont pour l'instant à l'offre nationale uniquement (INFOMA).

Pour les besoins des missions historiques de la qualité et la sécurité de l'alimentation, plusieurs actions ont été réalisées : « Dangers chimiques », « Échange de pratique maltraitance animale (animaux de rente) », « Echange de pratique ateliers gibier », ...

Des besoins se sont aussi fait ressentir sur les systèmes d'information, Résyta et Sigal, ainsi que sur la pratique de l'audition libre dans le cadre du pouvoir de police des inspecteurs.

2-3 Dans le domaine de l'économie agricole et de la forêt

Pas d'action marquante cette année. Une formation sur la transmission des exploitations avait été envisagée mais elle reste dans l'attente des directives d'application du « pacte et loi d'orientation et d'avenir agricole (PLOA) ».

Par ailleurs, la migration au conseil régional des agents de DDT, en charge des aides non surfaciques, réduit encore la cible possiblement concernée par l'offre de formation régionale dans le domaine de l'économie agricole.

Pour cette raison, les agents sont le plus souvent orientés vers l'offre nationale de l'INFOMA.

Comme chaque année, les services du SREAR organisent plusieurs fois par an des échanges de pratique sur les MAEC, DINA pour les CUMA, l'installation et la transmission, le contrôle des structures sur les nitrates (contrôleurs de DDT et DDPP), ...

3. Bilan de la mise en œuvre des autres thématiques

a. Préparation aux concours et examens

Des préparations écrites et orales aux concours de SACE, SACS, Attaché ont été mises en œuvre ainsi que des préparations au dossier RAEP à destination de tous les publics et une plus spécifique à destination des enseignants et CPE. Notre offre a été ouverte aux autres régions afin de pourvoir toutes les places disponibles.

b. Santé sécurité au travail :

Plusieurs formations SST (agents et formateurs en SST), évacuation incendie et extincteurs ont été réalisées au sein des EPLEFPA.

Malgré des rebondissements (annulation, reprogrammation, annulation, ...) une formation des membres au CSA/UREA a finalement eu lieu. Une autre a été organisée à destination des membres CSA de la DRAAF.

c. Politiques publiques : vers une administration exemplaire

La planification des actions relatives au dispositif **« label égalité-diversité »** a connu un temps d'arrêt cette année au profit du déploiement du parcours transition écologique pour les raisons évoquées plus avant.

Jusqu'en 2023, le coût des formations de sensibilisation à l'égalité et la diversité était pris en charge par le BFCDC. Il revient désormais aux DRFC (10 000 euros pour une action annuelle par public cible).

D'autre part, nous attendons les informations et consignes du nouvel accord-cadre signé en juin dernier.

Dans le cadre du plan à **« la laïcité et à la neutralité des agents publics »**, 80% des agents de la DRAAF Centre-Val de Loire ont suivi, à minima le module de base de 2h15 sur Mentor. Un point régulier est effectué en CODIR.

Pour les agents en EPL et malgré les rappels, le taux de formation varie entre 0% et 98% selon les établissements et les centres constitutifs.

Enfin, le déploiement du parcours de formation à la transition écologique, à destination des cadres supérieurs, a été évoqué en introduction du bilan.

4. Outils individuels de la FPTLV

a. Acquisition de compétences particulières

25 demandes de prise en charge d'une formation individuelle ont été accordées (frais d'ingénierie et/ou de déplacement, ...) à hauteur de **14 000 euros** (soit 4 000 euros de plus que l'an passé). Une requête a été refusée car la procédure n'avait pas été respectée.

20 demandes ont été formalisées par des agents de l'enseignement et 5 par des agents de la DRAAF.

La prise en charge de demandes individuelles a offert aux agents la possibilité d'acquérir des compétences particulières nécessaires à l'exercice de leur mission. Aucune offre sur les PNF, DRF, et PRIF ne répondait pas à ce besoin.

Exemples de prise en charge : panorama de la sécurité des systèmes d'information, référents EPI escalade, maintien et actualisation des compétences de formateurs en SST, visa de la dépense publique dans l'environnement, organismes publics dépendant de l'Etat, certification des opérateurs fumigation des denrées et locaux, inséminateur artificiel, ...

b. Bilan de compétence

2 bilans de compétences ont été financés : 1 pour un agent en DDETSPP et l'autre en EPL. Un troisième a été refusé car les objectifs manquaient de clarté et le bilan de compétence n'était, en l'état, pas la réponse la plus adaptée au besoin de l'agent.

c. Compte Personnel de Formation

Dans le cadre de la première campagne 2024, 3 projets ont été déposés et financés pour un total de 4526 euros. 1 pour suivre un stage « Entreprendre en agriculture » afin de permettre une installation visant un complément de revenus pour une enseignante à temps partiel contraint. Le second dans l'objectif d'obtenir une attestation de connaissances pour les animaux de compagnie d'espèce domestique.

Le troisième accompagnera, en collaboration avec le bureau national du handicap et le BFCD, un agent en situation de handicap vers une reconversion professionnelle. L'inscription au « BPA production animale, spécialité élevage de ruminant » complétée par l'obtention d'un congé de formation professionnel devrait l'accompagner pleinement vers cette reconversion.

Aucun agent n'a déposé de demande sur la seconde campagne.

Pour la première fois, depuis la création des SGCD (2021), 2 demandes relevaient de DDI. Le relai de l'appel à projet semble avoir été mieux porté cette année, même si un département nous a confirmé ne pas relayer l'information faute de temps pour instruire les requêtes.

5. Sollicitation des formateurs internes / externes

Le bilan 2024 et la projection sur la fin de l'année augure le recours à 44 formateurs internes ou externes, pour un total de 68 jours de formation (54 l'an passé) et pour un coût de 16 000 euros environ (12 446,5 € en 2023).

6. Utilisation de MENTOR de fin novembre 2021 au 31 janvier 2024 :

MENTOR est une plateforme d'offre de formations en ligne métier et transverse (transition écologique, RH, comptabilité, animer une classe virtuelle, CPF, valeurs de la république, juridique, numérique, ...) ouverte depuis novembre 2021.

Un premier bilan d'utilisation a été réalisé en janvier 2024 pour ces 2 dernières années.

Au niveau régional, 1241 agents se sont inscrits à une formation en ligne et 757 l'ont achevée (soit 45,5 %).

Pour information, le taux de non achèvement d'une formation en ligne atteint en moyenne 50%.

IV. Plan prévisionnel des actions à mener en 2025

Le plan de formation 2025 s'appuiera sur la remontée des besoins des services et des agents.

Il sera aussi construit **au regard des priorités nationales déclinées dans la note de service d'orientation triennale pour la formation continue des personnels du MASA 2022-2024** et du **schéma directeur** de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.

Cette année, il sera difficile de s'inspirer des notes service métier publiées par le MASA chaque été (contenu laconique ou visionnaire).

Par ailleurs, les difficultés économiques du pays et le changement de gouvernement laissent de nombreuses **incertitudes quant à la poursuite ou le format de certaines formations liées aux politiques publiques** (transition écologique, label égalité diversité, laïcité, ...), et quant aux disponibilités budgétaires qui seront allouées pour la totalité de la programmation 2025.

Cette année encore la réalisation du plan régional de formation devra prendre en compte **le contexte immobilier de la DRAAF**. En effet, dans le cadre de la réfection de toute la cité, la DRAAF avait déménagé en zone tampon en janvier 2024.

Elle devrait réintégrer ses locaux en avril 2025 sans visibilité exacte sur la disponibilité des salles, donc sur la programmation de formations sur au moins 1.5 mois.

Nous devons aussi composer avec le temps nécessaire au réaménagement de ces salles (mobilier, connections, ...).

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

Economie agricole :

Comme chaque année, le SREAR animera des échanges de pratiques MAEC, DINA CUMA, installation et transmission, contrôle des structures sur l'emploi des nitrates, protection de troupeaux contre la prédation du loup (4 départements sur 6 concernés en région Centre-Val de Loire), ...

La formation sur la transmission des exploitations agricoles envisagée en 2024 sera reportée sur 2025 si les décrets d'application relatifs à la PLOA sont publiés.

En effet, la préparation à la retraite et l'anticipation de la cession-transmission des exploitations reste une priorité majeure des exploitants.

Ce stage présentera aussi des modèles d'exploitations répondant aux exigences environnementales/climatiques et viables économiquement.

Dans le cadre du septième programme régional d'action nitrate portant sur les zones vulnérables à pollution par les nitrates, une formation « Simplification du travail du sol et couverts végétaux » sera programmée.

Ce septième programme souligne les obligations d'inter-cultures et fixe les modalités d'épandage d'effluents azotés.

Par ailleurs, afin de soutenir le traitement des demandes d'aides dans le cadre de la PAC un stage sera organisé sur le procès d'instruction et de suivi des dossiers, étape par étape (complétude des dossiers, éligibilité, montant de l'aide éligible, ...) et sur l'outil d'instruction (OSIRIS).

Le même besoin se manifeste pour l'instruction des aides hors PAC : procédure, élaboration de la convention, avenants, ...

Enfin, selon le besoin et la disponibilité des agents, une action pourrait être envisagée sur la découverte d'une exploitation agricole.

Forêt :

Lors des assises de la forêt et du bois, en 2022, des actions concrètes ont été définies afin d'agir sur la décarbonation, l'incitation à l'usage du bois dans les constructions et structuration de la filière bois, la protection des forêts contre les incendies, la lutte contre le réchauffement climatique, les maladies, ...

Ces objectifs, soutenus par des fonds pérennes, sont repris dans le cadre général de la planification écologique établie par le gouvernement et le MASA dans lequel la forêt et le bois ont une place centrale.

Afin d'accompagner les agents sur ces missions, le service forêt de la DRAAF organise des échanges de pratique réguliers : renouvellement des forêts, lutte contre les incendies, réglementation en cours,

Pour des besoins plus particuliers, l'offre nationale de formation répond aux besoins du service forêt.

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

Bien que l'INFOMA et l'ENSV soient identifiés, pour l'instant, comme la ressource prioritaire en terme de formation PSU, la DRFC Centre-Val de Loire programmera 2 actions : « Code de la consommation pour les denrées végétales d'origine végétale » et « Echanges de pratique alimentation animale ».

Une action sur le « suivi de délégation » sera probablement de nouveau nécessaire. En effet, les délégataires rencontrent des difficultés sur le suivi de la remise directe.

Pour les missions historiques de la DGAL :

Les formations qui n'ont pas pu être réalisées en 2023 et 2024 (faute de formateur ou dans l'attente des instructions techniques ou des mallettes pédagogiques), seront replanifiées : PISU, biosécurité en élevage porcin et volailles, maltraitance carnivores domestiques, pharmacie en élevage.

Droit pénal (initiation et approfondissement), audition libre, microbiologie (initiation et approfondissement ainsi que ? « techniques de prévention et de protection personnelle du contrôleur » seront de nouveau à l'affiche en 2025.

Le stage « techniques de prévention et de protection personnelle du contrôleur » est animé par un formateur de l'OFB. Il aborde la problématique sous un regard systémique et pose les bases théoriques et pratiques de repérage et de désamorçage des conflits.

Il s'accompagne aussi d'une approche comportementale et de profilage prédictif. Enfin il aborde le cadre juridique d'intervention, la self défense (avec mise en pratique) ainsi que les syndromes de stress post traumatique.

Afin de répondre au besoin, d'autres thématiques seront aussi couvertes : EP mesures d'urgence et de sécurité, pack QGIS (cartographie d'urgence), CARTOGIP, rôle des DD(ETS)PP en filière apicole, Inspection procédure HACCP, ...

3. Dans le domaine de l'enseignement

Dans le but d'harmoniser les pratiques, les compétences et les connaissances, la DRFC maintiendra les échanges de pratiques entre pairs (documentation, histoire-géo, EPS, infirmière, CPE, ...) et les rencontres des différents réseaux (coop-inter, CIPP-CFPPA, actions culturelles, ...).

L'appui à la prise de poste des nouveaux AE, enseignants/formateurs contractuels et AESH demeurera un enjeu important. Il permettra non seulement la professionnalisation des acteurs mais aussi leur fidélisation pour des métiers devenus peu attractifs au fil des ans. Le focus sur la notion de consentement et de ce qui appartient au domaine de la vie privée restera d'actualité afin de sensibiliser les jeunes encadrants sur les dérives potentielles des apprenants.

En cohérence avec les priorités nationales :

- **des formations favorisant l'inclusion des élèves** en situation de handicap, seront reconduites : les troubles des apprentissages, les aménagements aux examens, lecteur scripteur, troubles du spectre autistique, troubles sensoriels ...); d'autres seront diligentées pour la première fois : les troubles TDAH, les dispositifs PAP-PPS-PAI ,...

- **des actions s'inscrivant dans la lutte contre toute violence ou toute discrimination** en milieu scolaire seront poursuivies : création dans un EPL d'un groupe « sentinelle » (sorte de vigie sur les phénomènes de harcèlement dans l'établissement, les violences sexistes et sexuelles et le recueil de la parole, les cercles de parole, la trans-identité,...

- **dans le cadre de la rénovation des diplômes** l'effort régional portera sur la « semestrialisation des BTS » et l'entretien d'explicitation. Des échanges de pratiques sur la mise en œuvre de la rénovation des baccalauréats professionnels seront aussi planifiés.

- **la DRFC accompagnera aussi les EPL engagés sur la santé sécurité au travail** : formations gestes de premiers secours (initiales et recyclages), habilitation électrique, nouveaux membres CoHS et de la F3SCTREA, ...

Le projet initié en 2023 « zéro TMS : mieux connaître son corps pour mieux l'utiliser » se poursuivra également.

- **Enfin, un projet sur la sensibilisation à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA)**, impulsé par le SRFD Ile-de France et incluant AgroParisTech et les SRFD Normandie et Centre-Val de Loire est en cours de discussion.

Dans un premier temps, l'objectif serait d'arrêter un plan pluriannuel sur la sensibilisation à l'intégration des IA dans la pratique pédagogique et l'administratif au sein des EPL.

Puis un espace collaboratif incluant les entreprises des stagiaires, les lycées et les chercheurs pourrait être créé pour partager les bonnes pratiques.

Selon la stratégie retenue, des stages de sensibilisation aux IA et à destinations des agents en EPL seront planifiées.

4. Pour l'accompagnement des agents en matière de préparation aux examens professionnels et concours

Des préparations en présentiel et/ou en distanciel aux examens et concours de SACS/SACE, attaché, et RAEP (tout public et enseignants) seront programmées.

Nous poursuivrons la mutualisation des formations avec les autres régions notamment grâce au distanciel.

5. Dans le domaine des politiques publiques : une administration exemplaire

Le déploiement relatif aux actions « label égalité-diversité » reprendra après une année de pause et devra s'appuyer sur le nouvel accord-cadre, arrêté cet été. Il permettra, entre autre, au MASAF d'obtenir la reconduction du LABEL.

Deux thématiques se sont ajoutées à l'accord cadre de base : la qualité de vie au travail et la santé des femmes au travail.

Pour information, le coût général était de 10 000 euros pour une action annuelle par public cible. Et cela sans la prise en compte des nouvelles thématiques pour lesquelles nous attendons des directives.

Dans le cadre du plan à la laïcité et la neutralité des agents publics relevant du ministère chargé de l'agriculture, il conviendra de maintenir l'effort afin d'atteindre le taux attendu par l'Etat pour 2025, soit 100 % des agents initiés au module de base ouvert sur Mentor (2h15).

Nous sommes toujours dans l'attente de directives pour les approfondissements que devront réaliser certains publics : cadres, RH, agents d'accueil, référent laïcité, ...

Concernant le parcours de sensibilisation en faveur de la transition écologique, nous sommes en attente de directives pour le reste de la cible.

Enfin, Il est à noter que toutes les actions transverses liées aux politiques publiques (label égalité-diversité, laïcité, transition écologique, ...) doivent être financées par le BOP 354. Or, la DRAAF Centre-Val de Loire ne perçoit pas de fonds sur ce BOP pour les financer. Peut-être en sera-t-il de même en 2025. Dans ce cas, le BOP 215 devra être mobilisé.

V. Volet budgétaire : 2025

1. Budget prévisionnel sollicité au titre du programme 215

Formation continue des personnels du MASA	
Ingénierie de formation	Total
<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement 	45 000 €
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Certifications : Semestrialisation du BTS, l'entretien d'explicitation, ... ◦ Autre : Tutac, nouveau AE, AESH, TDAH, harcèlement, Zéro TMS, santé mentale, violences sexistes, consentement, ... 	
<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation 	2 000 €
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Gérer un contrôle difficile ◦ Plans d'urgences, ... 	
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture 	3 000 €
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Les couverts végétaux ◦ Transmission exploitation 	
◦ SST , FS habilitation électriques, COHS, F3CTREA, ...	3 000 €
Total	53 000 €

Accompagnement des agents	
Ingénierie de formation	Total
<ul style="list-style-type: none"> • Transitions professionnelles 	13 000 €
<ul style="list-style-type: none"> ◦ compte personnel de formation ◦ validation des acquis de l'expérience ◦ bilan de compétence ◦ congé de transition professionnel 	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des examens et concours 	9 000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Autres : formations individuelles métier non pourvues par les PNF,PRF et PRIF 	15 000 €
Total	37 000 €

Frais de déplacement enseignement agricole	
	Total
Nombre d'agents de l'enseignement agricole	985
Frais de déplacement enseignement agricole	30 000 €

Total budget formation professionnelle P 215	
Formation continue des personnels du MASA	53 000 €
Accompagnement personnel des agents	37 000 €
Frais de déplacement de l'enseignement agricole	30 000 €
Total P 215	120 000 €
Politiques nationales publiques : BOP 354	
Label Egalite-diversité-Santé des femmes-Parentalité	6 000
Transition Ecologique	6 000
Laïcité (cibles spécifiques), handicap, ...	3 000
TOTAL P 354	15 000

Total du budget demandé au titre du P215 : 120 000 euros (intégration de la hausse des indemnités des frais de déplacement entre autre) **et au titre du P 354 : 15 000 euros**

2. Evolution du budget depuis 2018

Budget	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budget demandé	130 000	120 000 €	110 000 €	110000	110 000	120 000
Dotation initiale	105 000	76 000 €	100 000	100000	110 000	
Dotation après reprogrammation	105 000					