

Document régional de formation pour l'année 2021

Région OCCITANIE

1 Contexte régional RH : état des lieux et perspectives emplois/compétences/effectifs

a) Au 1^{er} janvier 2020 :

Nombre d'agents MAA au 31/12/2019	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA
	347 (dont 25 contractuels)	362 ETP-t sur BOP 215	451 sur BOP 206	2675 (données SAFO, donc inclus ACB)

b) Composition et effectif de l'unité Formation Continue à la DRAAF :

Agents	2019		2020		Evolution 2021	
	Nombre	ETP dédiés Formation	Nombre	ETP dédiés Formation	Nombre	ETP dédiés Formation
Catégorie A	2	2	2	2 (dont 1 départ en retraite)	2 (si recrutement en remplacement du départ en retraite)	2
Catégorie B	2	2	1 (arrêt maladie sur 1/3 de l'année, reprise en temps partiel thérapeutique à domicile)	0,6	1	Fonction de l'évolution du temps partiel thérapeutique
Catégorie C	2	1,7	2	1,7	2	1,7
Total	6	5,7	5	4,3	5 (si recrutement en remplacement du départ en retraite)	?

L'unité Formation Continue est une unité du Secrétariat général de la DRAAF.

Elle est en charge de la fonction Responsable Local de Formation (RLF) de la DRAAF et de la Délégation Régionale à la Formation Continue des Personnels. A ce titre, le coeur de son activité va du recensement des besoins auprès des agents, des RLF et des référents métiers et l'ingénierie de formation jusqu'à la logistique des sessions, et les différents bilans destinés aux niveaux local, régional et national.

La cheffe d'unité, et déléguée régionale à la formation continue, assure également le conseil aux agents, l'instruction de demandes spécifiques de formation sur site et de demandes de financement de formations individuelles, ainsi que le suivi et l'instruction des demandes de CPF

Enfin, l'animation et la professionnalisation des réseaux des RLF de l'enseignement agricole d'une part, et des DDI d'autre part, assurées par l'unité est indispensable au développement de la politique régionale de formation.

Par ailleurs, l'unité traite également ses propres opérations comptables (plus de 600 en 2018) : demandes de bons de commande Chorus à l'unité Logistique (SG DRAAF), envoi des bons de commande aux

fournisseurs, établissement des services faits sur Chorus Formulaires, relances des fournisseurs n'ayant pas envoyé leur facture, suivi des engagements juridiques, information de l'unité pilotage du SG, communication avec la DCPM et le service facturier.

Enfin, elle est également en charge du contrôle des frais de déplacement des agents de l'enseignement agricole partant en formation : validation des ordres de mission sur Chorus DT, contrôle des pièces justificatives fournies et des états de frais, validation des états de frais sur Chorus DT.

Ces missions sont assurées en bi-site : 1 agent est positionné à Montpellier; le reste de l'équipe est basé à Toulouse.

c) Evolution du contexte de la formation

La DRAAF sera attentive à la mise en place des **secrétariats généraux communs** reportée en raison de la crise sanitaire, qui impactera l'animation des différents réseaux relatifs aux fonctions supports (RH, formation, pilotage budgétaire, ...).

La **loi de transformation de la fonction publique** va faire évoluer les différentes dispositions existantes en matière de formation professionnelle tout au long de la vie. Les premiers décrets sur l'accompagnement individualisé et des transitions professionnelles vont impacter fortement l'activité et les missions de l'unité, et notamment de la cheffe d'unité et de son adjointe.

Au-delà de ces réformes, la crise sanitaire est également l'occasion de mesurer la nécessité pour le secteur de la formation continue de faire évoluer plus rapidement les pratiques d'acquisition de compétences en imaginant et en mettant à disposition des dispositifs de professionnalisation variés à **distance comme en présentiel, avec des temps individuels et/ou collectifs** (compagnonnage, co-développement, classe, auto-formation, ...). Ceci suppose une **sensibilisation des managers sur la question des compétences individuelles et collectives**, une **professionnalisation des acteurs de la formation (concepteurs et animateurs)** et des **outils accessibles partout pour tou(te)s**. Si le premier point peut être traité localement ou régionalement, les deux suivants nécessitent un accompagnement et un portage nationaux au regard des moyens à mobiliser.

2 Collaborations régionales en matière de formation

- **Relations avec la PFRH** : la DRFCP participe aux réunions du réseau interministériel de formation et à la construction de l'offre de formation, et diffuse l'information interministérielle aux RLF du réseau MAA lorsque c'est nécessaire. Elle associe et invite systématiquement la PFRH aux réunions de RLF qu'elle organise. Une seule réunion a eu lieu en 2020.
Aucune formation n'a été ouverte par la DRAAF en interministériel sur SAFIRE en 2020 afin de mobiliser prioritairement les moyens de l'unité sur les formations métier.
- **Relations avec le CVRH** : en raison de l'actualité sanitaire et des projets de secrétariats généraux communs, aucune réunion de responsables locaux de formation de DDI n'a été organisée en commun en 2020, contrairement aux années précédentes.
- **Relations avec les rectorats** : un rapprochement avec les Rectorats pourrait être intéressant pour les personnels de l'enseignement agricole, mais une première expérience vécue précédemment a révélé des difficultés de calendrier et de gestion administrative contre-productives au regard des besoins. Il n'est cependant pas exclu de se rapprocher à nouveau des rectorats, en fonction des besoins.
- **Animation des réseaux de responsables locaux de formation (RLF) en région** : une réunion des RLF

des EPLEFPA de la région a été organisée en visioconférence (avec Zoom) le 7 juillet sur une demie-journée. Ordre du jour : campagnes CPF 2020, projets de formation 2020 compte-tenu du contexte sanitaire, ressources mises à disposition des RLF par la DRFCP Occitanie.

3 Bilan des actions menées en 2020 (orientations du Document Régional de Formation 2020)

L'année 2020 a été très largement impactée par la crise sanitaire qui a entraîné l'annulation d'un très grand nombre de projets de formation. Aucun outil de classe virtuelle ne semble faire l'unanimité des services en charge de la sécurité informatique dans les différents ministères. L'utilisation de l'outil Zoom a été tolérée durant le confinement, mais pas dans tous les départements. Ainsi, certains agents n'ont pas pu accéder aux formations qui étaient proposées à distance. Plusieurs formateurs internes et délégués régionaux à la formation continue ont été formés par le MAA (INFOMA) à la conception de classes virtuelles avec Zoom. A la date de rédaction du présent document, le MAA ne dispose d'aucun outil permettant de proposer des classes virtuelles. L'outil OVPA retenu par les ministères est uniquement un outil de visioconférence. L'usage de Zoom est toléré pour la formation en attendant un outil disposant de fonctionnalités équivalentes. Quelques formations sont ainsi proposées à distance, d'autres en présentiel avec un protocole sanitaire spécifique. Mais l'incertitude règne encore à la date de rédaction du présent document sur les conditions d'organisation de formations.

a) Priorité nationale à décliner en région (DRF 2020) : les formations au titre des labels égalité diversité

Une dizaine de sessions en présentiel ont été commandées en début d'année 2020 par la DRFCP Occitanie aux prestataires titulaires du marché national, mais les prestataires n'ont pas été en capacité de proposer des dates. Quelques formations ont été ouvertes en distanciel durant le confinement, mais ne semblent pas avoir retenu l'attention des agents (en Occitanie comme dans d'autres régions).

Les deux prestataires ont été recontactés en septembre pour proposer des formations à distance, mais l'un des deux ne répond pas malgré les relances.

Quelques formations auront ainsi lieu fin 2020 à distance sur les thématiques "violences" et "égalité" :

- 2 sessions de 3 h pour les agents RH de la DRAAF (2 sessions par agent)

- 6 sessions pour les managers de la DRAAF (1 session par agent)

Sur les thématiques "lutte contre les discriminations" et "recruter sans discriminer" (sans réponse du prestataire) ont été commandées pour fin 2020 :

* 10 sessions de 3 h pour les managers DRAAF (2 sessions par agent)

* 1 session de 6 h pour les agents RH de la DRAAF

* 2 sessions de 3 h pour les membres du CHSCT de la DRAAF (1 session par agent)

* 15 sessions pour les directeurs d'EPL

b) Priorités régionales du DRF 2020

Formation des Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) sous statut AESH :

La généralisation des contrats de travail des AVS vers des CDD ou CDI publics (AESH), nécessite de former des AVS qui ne le sont pas, ou qui n'ont aucune expérience de cette activité. L'employeur doit leur proposer 60 h (soit **10 jours**) de formation adaptée à l'exercice de leur fonction d'AVS. Au regard de la situation sanitaire, et des difficultés générées par l'existence de deux Rectorats aux fonctionnements et des organisations différentes en la matière, la diffusion d'information sur les formations à distance sur [M@gistere](#) (plate-forme de l'Education Nationale) sera privilégiée pour l'automne 2020.

Numérique éducatif

Les enseignants ont été très mobilisés durant la crise sanitaire. Ce chantier reste donc ouvert pour 2021.

Accompagnement de la réforme de formation professionnelle

La dotation formation continue connue début 2020 a été insuffisante pour poursuivre le financement d'ingénierie pédagogique en complément des frais de déplacement . Par la suite, la crise sanitaire a stoppé les projets.

RenoïRH :

Aucune formation réalisée en raison du contexte sanitaire qui n'a pas non plus permis au réseau national de formateurs internes de poursuivre les travaux prévus initialement sur la mallette pédagogique.

Au titre de Plan Local de Formation de la DRAAF et en lien avec le projet managérial :

Des moyens importants ont été mobilisés début 2020 pour proposer aux agents de la DRAAF non managers une formation sur la préparation de l'entretien professionnel. Sur les 12 sessions prévues (6 par site DRAAF), seulement 4 ont été maintenues en raison d'un nombre insuffisant d'inscriptions. La mise en place d'un nouveau séminaire résidentiel des managers a été suspendue en raison du changement de directeur en pleine crise COVID.

Accompagnement des agents dans le cadre des restructurations de services :

La DRFCP Occitanie a limité le nombre de bilans de compétences finançables en raison de la dotation attribuée, qui était dès le début 2020 insuffisante pour couvrir les besoins en formations métiers. En contrepartie, la DRFCP a organisé une formation à distance « Identifier ses compétences et ses valeurs » .

Dans les domaines SPA et SSA :

Des formations sur les outils (SIGAL, DEDAL, SI2A) ont été réalisées en début d'année 2020 avant la crise COVID.

Les formations réglementaires en matière de droit pénal, en biosécurité et en apiculture ont pu être maintenues en 2020.

Au-delà des priorités régionales, ou nationales à décliner en région :

Les préparations aux examens et concours ont été maintenues en présentiel, et certaines sont également été proposées en distanciel sur Zoom.

La DRFCP Occitanie a également organisé avec ses partenaires (dont le DRTIC) deux parcours de formation ouverte et à distance accessibles sur la plate-forme Moodle Occitanie :

- formation des nouveaux assistants d'éducation
- formation des nouveaux agents contractuels (Tutac régional)

Ces parcours comportent des temps d'auto-formation, des ressources à visionner, des quizz et des temps d'échanges en visio sur Zoom

Une inconnue forte subsiste quant à la mise en place de formations de type « premiers secours » au titre du PLF de la DRAAF, en l'absence de protocole sanitaire identifié.

4 Accompagnements individuels

a) Les accompagnements individuels 2020 autre que CPF

La DRFCP a été sollicitée par 8 agents affectés en EPL pour le financement d'un bilan de compétences (6 agents) ou d'une formation individuelle payante. Une formation payante a également été financée pour un agent de la DRAAF à la demande du CODIR.

Objet de la demande	Nombre de demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Formation individuelle	3	2	1
Stage en entreprise			
Bilan de compétences	6	2	4
VAE	0	-	0
<i>Total demandes instruites</i>	9	4	5

b) Le compte personnel de formation en 2020

Bilan	Nombre	Observations
Nombre de demandes CPF déposés	printemps : 11 automne : 0	Dont 2 non recevables au titre du CPF
➤ Nombre de demandes au fil de l'eau		1
• Nombre de dossiers acceptés	0	
• Nombre de dossiers refusés	0	
➤ Nombres de dossiers déposés en commission		printemps : 9 automne : 0
• Nombre de dossiers acceptés	printemps : 5	
• Nombre de dossiers refusés	printemps : 4	
• Montant des demandes CPF	14 000,00 €	
• Nombre d'heures CPF utilisées	665 h (au 25/08 hors commission d'automne)	

5 Plan prévisionnel des actions à mener en 2021

a) Priorités régionales :

➤ Dans les domaines SPA et SSA :

Pour les volets animal et végétal :

- maintenir et renforcer les compétences en droit administratif et pénal, dans l'objectif d'une part, de donner des suites adaptées et proportionnées, et d'autre part, de sécuriser l'action administrative et pénale des services et protéger les inspecteurs
- maintenir et renforcer les compétences des agents sur les différentes applications métiers (notamment RESYTAL, DEDAL, Traces et Expadon 2)
- dans un contexte de crise sanitaire qui peut encore perdurer plusieurs mois, acquérir et maîtriser les techniques d'animation à distance
- acquérir des compétences pour animer des réseaux et utiliser des outils collaboratifs
- préparer les services à la gestion de crise
- assurer le suivi technique et financier des délégataires
- développer les compétences en matière de gestion de pollutions accidentelles

Pour le volet animal :

- renforcer la connaissance des méthodes et des procédures d'inspection et leur mise en œuvre en matière de bien être animal, dans les abattoirs, les transports et les élevages; mettre en place des échanges de pratiques pour tendre à une harmonisation régionale et mutualiser les bonnes pratiques
- développer des échanges de pratiques en matière de biosécurité, en lien avec un des objectifs du plan de relance
- accompagner les agents affectés en abattoirs : contraints par des nécessités de service limitant la disponibilité et les déplacements, poursuivre l'offre en matière de prévention de TMS, et proposer des formations en distanciel.

Pour le volet végétal :

- renforcer les compétences et l'appropriation par les agents des dispositions découlant du nouveau règlement santé des végétaux 2016/2031,
- approfondir les connaissances relatives au machinisme agricole (pulvérisateurs, semoirs...),
- développer les compétences relatives aux méthodes et techniques alternatives aux produits phytopharmaceutiques.

➤ **Formation des Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) sous statut AESH :**

Avec la généralisation des contrats de travail des AVS vers des CDD ou CDI publics (AESH), la DRAAF se trouve au premier plan pour organiser la formation des AVS qui ne sont pas formées dans le domaine de l'aide à la personne, ou qui n'ont aucune expérience de cette activité. En effet, dans ce cas, il revient à l'employeur de leur proposer 60 h (soit **10 jours**) de formation adaptée à l'exercice de leur fonction d'AVS. Considérant le nombre potentiel de personnes à former, estimé **entre 20 et 50**, la délégation régionale devra mobiliser des moyens humains et financiers importants pour construire ce dispositif d'accompagnement, qu'il n'a pas été possible de mettre au point en 2020.

➤ **Numérique éducatif**

La collaboration de la DRFCP avec le DRTIC amorcée en 2020 se poursuivra pour développer la connaissance et l'utilisation de la plate-forme Acoustice. L'appel à prestataires (Canopé, AgroSup, SupAgro, etc...) pourrait également être un complément pour accompagner les enseignants dans l'intégration du

numérique dans leurs pratiques.

➤ **RenoïRH :**

Des sessions de rattrapage « prise en main de l'outil » pour les agents non formés en 2019 et pour les agents de SGC, seront probablement à prévoir en 2020. Par ailleurs, les échanges de pratiques prescrits par le niveau national et animées par les formateurs internes, seront mis en place si les formateurs internes sont prêts.

Enfin, la mise en service du module Formation RenoïRH, pour les agents MAA et formations MAA uniquement, va également nécessiter un accompagnement des utilisateurs en région, y compris pour les agents des secrétariats généraux communs.

➤ **Accompagnement des agents dans le cadre des restructurations de services :**

Des agents de DDT(M), DD(CS)PP et DRAAF vont être concernés par le transfert de missions au Conseil Régional, ou la constitution de secrétariats généraux communs ou impactés par l'élargissement du pilotage de la PAC par l'ASP. Dans ce cadre, le MAA employeur en région devra les accompagner en favorisant notamment l'accès à différents dispositifs d'accompagnement (entretiens, diagnostics de compétences, formation, mobilisation du compte personnel de formation, etc ...). De façon plus générale, dans le contexte d'évolution de l'Organisation Territoriale de l'État, des formations à l'adaptation au changement doivent également être envisagées.

b) Autres thématiques

Au-delà des priorités régionales, ou nationales à décliner en région, subsistent chaque année différentes formations obligatoires, parmi lesquelles :

- dans l'enseignement agricole : nouveaux contractuels de l'enseignement agricole, nouveaux assistants d'éducation, Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) sous statut AESH
- dans le PLF de la DRAAF : gestes de premiers secours et sauveteur secouriste du travail

Par ailleurs, une vingtaine de sessions régionales de préparation aux examens et concours du MAA continuent à être organisées chaque année.

c) Plan de formation Label Egalité-Diversité

Sur les thématiques "lutte contre les discriminations" et "recruter sans discriminer" : le prestataire n'a pas répondu aux sollicitations de la DRAAF, malgré les mails et relances depuis début 2020. Lui ont été commandées pour 2021 :

- * 7 sessions de 3 h pour les agents RH des EPL (2 sessions par agent)
- * 15 sessions de 3 h pour les directeurs d'EPL (2 sessions par agent)
- * 2 sessions de 3 h pour les membres du CHSCTREA (1 session par agent)

Sur les thématiques "violences" et "égalité", sont prévues en 2021 :

- * 14 sessions de 3 h pour les agents RH des EPL (2 sessions par agent)
- * 20 sessions de 3 h pour les cadres en EPL (2 sessions par agent)
- * 6 sessions de 3 h pour les directeurs d'EPL (2 sessions par directeur)
- * 6 sessions de 3 h pour les managers de la DRAAF (1 session par agent) sur l'égalité professionnelle

6 Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 215

a) Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 215

Formation continue		
Ingénierie de formation		Total
<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement <ul style="list-style-type: none"> ◦ AVS ◦ Numérique Educatif ◦ Formations obligatoires (Tutac, nouveaux AE) ◦ Accompagnement réforme FPCA ◦ Autres (pédagogie, gestion, réseaux métiers, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 000 € • 10 000 • 10 000 € • 10 000 € • 40 000 € 	85 000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation <ul style="list-style-type: none"> ◦ prestataires ◦ frais de déplacement formateurs internes 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 000 € • 8 000€ 	16 000€
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture <ul style="list-style-type: none"> ◦ prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 000 € 	4 000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de la fonction managériale <ul style="list-style-type: none"> ◦ Accompagnement plan managérial DRAAF (PLF) ◦ Formation Management MAA (frais déplacement formateurs) ◦ Egalité professionnelle (salles) 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 000 € • 3 000 € • 2 000 € 	11 000€
<ul style="list-style-type: none"> • Autres <ul style="list-style-type: none"> ◦ RenoiRH (salles et FD formateurs) ◦ Gestes qui sauvent, SST (PLF DRAAF) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 000 € • 4 000 € 	7 000 €
Total ingénierie P215		123 000€

Accompagnement des agents		
Ingénierie de formation		Total
<ul style="list-style-type: none"> • Transitions professionnelles <ul style="list-style-type: none"> ◦ compte personnel de formation ◦ validation des acquis de l'expérience ◦ bilan de compétence ◦ congé de transition professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 000 € • 0 € • 6 000,00 € • 6 000,00 € 	32 000,00 €
<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des examens et concours <ul style="list-style-type: none"> ◦ PEC général ◦ PEC enseignement agricole 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 000 € • 6 000 € 	26 000€

<ul style="list-style-type: none"> • Autres <ul style="list-style-type: none"> ◦ formations individuelles hors CPF 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 000 € 	5 000€
Total ingénierie P215		63 000,00 €

Frais de déplacement enseignement agricole	
	Total
Frais de déplacement enseignement agricole	60 000 €

Total du budget demandé au titre du programme 215 pour l'année 2021 :	246 000,00 €
--	---------------------

Coûts logistiques : la DRAAF ne dispose pas de salle réservée aux formations. Les quelques salles de réunion de la DRAAF sont peu mobilisables pour des formations, car elles sont très utilisées, notamment en visio-conférence, par les agents de la DRAAF et par la MAPS. La DRFCP utilise donc fréquemment les salles des EPLEFPA, qui les louent au tarif fixé chaque année par le conseil d'administration de chaque EPL (de 100 à 150 €/jour). Le coût de ces locations de salles ne peut pas être calculé finement car aucun outil ne permet ce suivi. Il peut cependant être approché en considérant qu'au moins la moitié des formations organisées par l'unité formation se déroulent en EPLEFPA. **Le coût de location de salles correspond à un minimum de 5 % du budget en 2019.**

b) Budget prévisionnel formation continue porté par le programme 354

Néant

c) Evolution du budget depuis 2017

Budget (215)	2017	2018	2019	2020	2021
Demande	204 000 €	215 000 €	220 000 €	240 000 €	246 000,00 €
(dotation)	(dotation : 205 000 €)	(dotation : 185000 +30000 = 215 000 €)	(dotation : 190000 +30000 = 220 000 €)	(dotation : 205 000 €)	

Les dotations 2018 et 2019 ont dû être abondées chacune de 30 000 € lors de la reprogrammation de mai, pour atteindre les montants demandés dans les DRF 2018 et 2019 et permettre de répondre aux besoins importants de formation de l'enseignement agricole et des agents sur BOP 2016.

Le budget 2020 nécessitait un accroissement significatif pour répondre aux besoins d'accompagnement liées aux différentes réformes : formation professionnelle et apprentissage, nouvelles obligations liées aux nouveaux statuts des AESH, accompagnement individualisé des agents dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique et d'Action Publique 2022. La crise sanitaire a freiné plusieurs projets, qui se trouvent de fait reportés sur 2021.

Il est rappelé que :

- le budget « formation continue régionale » doit être utilisé en priorité pour financer des formations métiers. Mais comme le budget attribué auparavant sur le BOP 333 et désormais sur le BOP 354 pour le

fonctionnement de la DRAAF ne permet pas de financer des formations transverses, notamment au titre du PLF de la DRAAF, le budget régional Formation continue est utilisé également à cet effet.

- malgré une attention portée au choix des lieux de formation, les frais de déplacement/hébergement/repas constituent une part importante du budget sur une grande région comme l'Occitanie.