

Document régional de formation pour l'année 2022

Région OCCITANIE

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

Au 1^{er} janvier 2021 :

Nombre d'agents MAA au 31/12/2020	DRAAF	DDT(M)	DD(CS)PP	EPLEFPA
	DRAAF : 240 FAM : 84 => Total : 324	430	448	1 508 agents rémunérés par le MAA (source GUEPARD Dotation) ou 2817 agents (données SAFO dont certains ACB)

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

Agents	2019		2020		Mai à août 2021		A compter du 01/09/21	
	Nombre	ETP dédiés Formation	Nombre	ETP dédiés Formation	Nombre	ETP dédiés Formation	Nombre	ETP dédiés Formation
Catégorie A	2	2	2	2 (dont 1 départ en retraite)	2	2	2	2
Catégorie B	2	2	1 (en arrêt maladie sur 1/3 de l'année, reprise en temps partiel thérapeutique à domicile)	0,6	1	1	1	1
Catégorie C	2	1,7	2	1,7	2	1,7	1	0,9
Total	6	5,7	5	4,3	5	4,7	4	3,9

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 rendue plus complexe avec Chorus Nouvelle Communication

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.

Le déploiement du module Formation de RenoIRH en octobre 2021 avec abandon des outils SAFO et EPICEA début 2022 affectera l'efficacité de l'unité Formation dans la première année, notamment dans son activité de responsable local de formation :

- un temps de prise en main et d'appropriation sera nécessaire au regard des différents rôles de l'unité Formation (délégation et responsable de formation)

- les agents des structures, leurs supérieurs hiérarchiques et les responsables formation des SGCD / DDI et EPLEFPA devront intégrer les nouvelles procédures et manipulations

- la base agents n'intégrera pas les agents de France AgriMer (qui représentent presque un tiers de l'effectif de la DRAAF),

- bien qu'interministériel, cet outil ne sera pas connecté avec SAFIRE, donc les formations interministérielles auxquelles participent les agents devront être créées dans RenoIRH par les responsables locaux de formation, comme toutes les formations hors programmes MAA national, régional ou local de formation.

Les effectifs de l'unité sont en constante diminution depuis 2016 : de 7 agents au moment de la fusion (2 A, 3 B, 2 C), elle est passée à 6, puis 5, puis 4 agents (et moins de 4 ETP-t) en septembre 2021 (départ en retraite d'une assistante), soit une **baisse de 30 % depuis 2019**. **Une ouverture de poste est demandée pour remplacer le départ en retraite. Sans ouverture de poste, les missions et activités de l'unité devront être arbitrées, en tenant compte également des compétences en place dans l'unité.**

Evolution du contexte de la formation

Les **secrétariats généraux départementaux communs** ont été mis en place au 1^{er} janvier 2021. Le réseau formation régional est fortement impacté par cette réorganisation : l'étendue de la mission Formation des agents de DDI ne semble pas toujours avoir été étudiée dans toutes ses dimensions (ministères, activités du RLF, formations transverse/métier ministère, ...). La DRFCP communique auprès des DDI via les adresses mails génériques sgc-formation@departement.gouv.fr, sur demande des SGCD, mais elles ne sont visiblement pas toujours relevées. L'information envoyée par la DRFCP n'est pas renvoyée partout vers les agents des DDI. La direction de la DRAAF et de la PFRH ont été alertées plusieurs fois sur cette difficulté, sans avancée spécifique à la date de rédaction du présent document. Cette situation a conduit à l'annulation de plusieurs formations par manque d'inscrits. **L'organisation actuelle en département ne semble donc pas optimale à ce jour pour l'accès de tous les agents du MAA ou exerçant des missions MAA et affectés en DDI à la formation professionnelle.**

La **loi de transformation de la fonction publique** fait évoluer les différentes dispositions existantes en matière de formation professionnelle tout au long de la vie. Une attention devra être portée sur leur impact au regard de l'activité, des missions et des moyens humains et financiers de l'unité.

Au-delà de ces réformes, la crise sanitaire qui se prolonge 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 début 2021 avec certains agents placés en SGCD et ne connaissant pas vraiment l'étendue ni le périmètre de leurs missions.
En 2021, la DRAAF a organisé plusieurs formations interministérielles à distance, ouvertes sur SAFIRE, afin d'accompagner la mise en place des SGCD, sur les problématiques RH du MAA et sur l'utilisation de Odissée. D'autres formations sont également prévues fin 2021 pour les gestionnaires du module Formation de RenoIRH.
- **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** : une convention avec le Rectorat de Toulouse a été mise en place par la délégation régionale à la formation continue des personnels courant 2021 pour permettre aux enseignants de l'enseignement agricole de toute la région d'accéder aux actions inscrites sur le Plan Académique de Formation. Le bilan de cette opération ne pourra être établi que fin 2022.
Suivant les disponibilités de l'unité Formation de la DRAAF, il n'est pas exclu de se rapprocher également du Rectorat de Montpellier, qui ne semble pas organisé identiquement à celui de Toulouse.
- **Animation des réseaux de responsables locaux de formation (RLF) en région** : aucune réunion des RLF des EPLEFPA de la région n'a été organisée en 2021 par manque de temps au sein de l'unité formation. Le choix s'est porté plutôt sur une réunion proposée aux SGCD à distance le 10 septembre sur le sujet de la formation continue au MAA (organisation, outils, ressources régionales pour les RLF, dispositifs individuels, attentes, ...). Seulement 5 SGCD sur 13 étaient représentés, mais les participants étaient extrêmement satisfaits du maintien et des apports de cette réunion.

3 Bilan des actions menées en 2021 (orientations du Document Régional de Formation 2021)

Face à un contexte sanitaire instable, les formateurs et prestataires ont été sensibilisés au passage en distanciel pour leurs interventions. La quasi-totalité des formations transposables en distanciel a été réalisée sur le 1er semestre 2021, mais cela a nécessité de nombreuses relances pour maintenir les sessions.

La modalité présentielle a été réintroduite progressivement au second semestre 2021 sur les formations tout en consolidant également la modalité à distance qui reste intéressante pour certaines formations, au regard de leur contenu, ainsi que du temps et du coût de déplacement qui limitent parfois l'accès à la formation.

➤ Dans les domaines SPA et SSA :

La continuité pédagogique a été préservée durant cette crise. Le dialogue avec les personnes ressources en région a été permanent. La flexibilité et la réactivité ont été les puissants marqueurs de cette année.

Le système d'information de l'alimentation a été particulièrement abondé en formations de remise à niveau et perfectionnement cette année (RESYTAL, DEDAL, SIGAL...). Lorsque cela a été possible, des formations en présentiel sur la compréhension et la prise en main des outils ont été réalisées au plus près des agents, notamment pour les nouveaux arrivants.

Face à la judiciarisation liée à l'action administrative, à l'exposition aux risques consécutifs aux activités de contrôle et d'inspection, des formations idoines ont été mises en place en privilégiant des parcours hybrides (audition pénale libre, posture du contrôleur en situation difficile, les nouveaux pouvoirs de la police judiciaire. ...)

Sur le domaine Animal, sur le semestre 1, en raison de la crise sanitaire, le choix s'est porté sur le distanciel pour accompagner les agents affectés en abattoirs (équidés...). Au semestre 2, les actions concourant au bien être animal sont proposées en présentiel (bien-être animal, biosécurité en transport...).

Enfin, pour favoriser les inscriptions sur cette thématique et du fait d'une certaine proximité géographique avec la région Nouvelle Aquitaine, des actions conjointes seront peut-être envisagées (animaux de rente et de compagnie, inspection produits de la pêche, ...)

➤ 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 a mobilisé des moyens humains et financiers pour construire le dispositif d'accompagnement suivant :

- L'école inclusive et les troubles du spectre de l'autisme : 4 sessions de formation à distance (3 demies-journées/session) en avril 2021. *Elles ont toutes été annulées en raison d'un nombre insuffisant d'inscrits.* Les 2 sessions reprogrammées en juin ont pu être maintenues.

- Etre accompagnant d'élève en situation de handicap (missions et rôles des AVS, posture des AVS, mises en situation) : 5 sessions fin septembre et début octobre 2021 (1 session = 1/2 j en présentiel + 1/2 j en distanciel). *Plusieurs sessions annulées en raison d'un nombre insuffisant d'inscrits.*

- les troubles DYS : 3 sessions en octobre (1 j en distanciel/session). *Plusieurs sessions annulées en raison d'un nombre insuffisant d'inscrits.*

- L'accompagnement aux examens : 4 sessions en novembre-décembre (1 j en distanciel/session)

➤ Numérique éducatif

La collaboration de la DRFCP avec le DRTIC amorcée en 2020 a été limitée en 2021, en raison de la forte mobilisation du DRTIC, seul sur la région jusqu'en septembre pour apporter son appui indispensable auprès des 22 EPLEFPA de la région durant la crise sanitaire. Il a notamment organisé avec la DRFCP une formation des informaticiens des EPL à l'installation de Windows Serveur et la gestion des comptes.

➤ RenoiRH et RenoiRH Formation:

La mallette pédagogique nationale n'ayant pas été adaptée nationalement pour la mise en place de sessions à distance, ni les sessions de rattrapage « prise en main de l'outil » pour les agents non formés en 2019 et pour les agents de SGC, ni les échanges de pratiques prescrits par le niveau national n'ont pu être organisés régionalement. Ce projet est à reporter sur 2022 dès que les formateurs internes seront prêts.

En revanche, **le déploiement du module Formation de RenoIRH mobilise de façon très importante la délégation régionale à la formation continue :**

- recensement difficile des gestionnaires en SGCD (nombreuses relances, et certains départements ne répondent toujours pas),
- 3 formatrices internes qui vont se former et découvrir l'outil et la mallette pédagogique en octobre, et qui devront animer les formations régionales en binôme à suivre (octobre à décembre),
- 6 à 10 sessions régionales de 1,5 jour à proposer en novembre et décembre, à animer par des binômes de formatrices, qui devront donc être disponibles sur cette période,
- formations à prévoir en présentiel dans des locaux qui disposent du Réseau Interministériel de l'État, dans un contexte sanitaire fluctuant,
- une des formatrices est une assistante chargée de formation à la délégation régionale à la formation continue et formera toute l'équipe de la délégation en octobre.

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

Il n'y a eu aucune demande d'accompagnement en 2021 pour des agents de DDT(M), DD(CS)PP et DRAAF concernés par le transfert de missions au Conseil Régional, la constitution de secrétariats généraux communs ou impactés par l'élargissement du pilotage de la PAC par l'ASP.

Autres thématiques :

Il s'agit des différents dispositifs obligatoires chaque année au-delà des priorités régionales, ou nationales à décliner en région, subsistent chaque année différentes formations parmi lesquelles :

- **accompagnement régional des nouveaux contractuels de l'enseignement agricole (TUTAC) :** programmé en octobre 2021 en présentiel (intervenants : SRFD et inspection de l'enseignement agricole). Avec **plus de 75 stagiaires** cette année (50 à 60 les années précédentes), ce dispositif est lourd à organiser d'autant que la note de service nationale est publiée tardivement (fin août) et cadre tant le contenu que les dates : formation à programmer mi-octobre au plus tard avec une date limite d'inscription fin septembre, création des tous ces agents sur Safo et sur Chorus DT, ...

- **accompagnement des nouveaux assistants d'éducation :** programmé en septembre-octobre 2021 (intervenants : conseillers principaux d'éducation et infirmiers). Ce dispositif accueille en 2021 également **plus de 60 stagiaires**, concomitamment avec l'organisation de TUTAC et la formation des AESH. Sur ce dispositif, la création de ces nombreux agents dans Safo et dans Chorus DT mobilise également beaucoup l'unité formation.

- formations du **plan local de formation de la DRAAF dans le domaine Santé sécurité au travail :**
 - manipulation des extincteurs : formations proposées par la régie de la cité administrative sur le site de Toulouse – pas de formations à Montpellier en 2021
 - Sauveteur Secouriste du Travail : les sessions de formation initiale programmées sur les deux sites DRAAF ont été annulées par manque d'inscrits. Les sessions de mise à niveau de connaissance programmées en octobre et novembre sur les sites de Montpellier et Toulouse ont été maintenues.
 - prévention du risque routier : des sessions relatives à l'éco-sécurité sont programmées fin 2021 (théorie à distance et ateliers pratiques sur route).
 - chiens mordeurs (attitude à adopter en situation de contrôle) : une session est prévue à Toulouse au dernier trimestre 2021.

Par ailleurs, la DRAAF propose chaque année une **offre substantielle (jusqu'à 2 sessions/mois) de préparation aux examens et concours du MAA..** En raison du contexte sanitaire, le distanciel s'est naturellement imposé pour ces formations animées par un prestataire maîtrisant cette modalité. La délégation

régionale à la formation continue s'est mobilisée pour organiser plus de 20 sessions de formation (méthodologie d'élaboration du dossier de RAEP, préparation aux épreuves écrites, présentation orale du dossier de RAEP). 4 sessions ont été annulées.

Plan de formation Label Egalité-Diversité

En application des demandes nationales de 2019 et 2020, la DRFCP avait commandé plusieurs sessions (3 h à distance) en 2020 et en 2021 aux prestataires titulaires du marché national. Concernant les formations 2021 :

- sur les thématiques "lutte contre les discriminations" et "recruter sans discriminer" : 7 sessions pour les agents RH des EPL, 15 sessions pour les directeurs d'EPL, 2 sessions pour les membres du CHSCTREA. Toutes ces sessions ont été décommandées en raison du contexte sanitaire, considérant que les personnels des EPL étaient déjà très fortement mobilisés sur la gestion de la crise ;
- Sur les thématiques "violences" et "égalité" : 14 sessions pour les agents RH des EPL, 20 sessions pour les cadres en EPL, 6 sessions pour les directeurs d'EPL, 12 sessions au total pour les managers de la DRAAF. Les sessions destinées aux personnels des EPL ont été décommandées pour les raisons évoquées ci-dessus. Pour les managers DRAAF 7 sessions (4 sur la violence et 3 sur l'égalité) seulement ont été maintenues ;
- Sur la thématique "laïcité" : 4 sessions ont été commandées au prestataire, et ouvertes à tous les agents de la DRAAF mais une seule session a été maintenue en raison d'un nombre insuffisant de candidatures.

4 Accompagnements individuels

Les accompagnements individuels 2021 autres que CPF

Depuis novembre 2020, la DRFCP a été sollicitée par 12 agents (5 affectés en EPL et 7 affectés en DRAAF pour le financement d'un bilan de compétences (4 agents) ou d'une formation individuelle payante. Cinq formations payantes ont également été financées pour 4 agents du SRAL de la DRAAF à la demande du CODIR.

Objet de la demande	Nombre de demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
Formation individuelle	8 (3 EPL, 5 DRAAF)	7 (5 DRAAF, 1 EPL, et 1 financement partiel pour 1 agent EPL)	1 (agent EPL)
Stage en entreprise	0		
Bilan de compétences	4	3 (2 EPL et 1 DRAAF)	1 (DRAAF)
VAE	0	-	0
<i>Total demandes instruites</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>2</i>

Le compte personnel de formation en 2021

Dossiers déposés en commission	Nombre	Observations
<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dossiers déposés• Nombre de dossiers acceptés• Nombre de dossiers refusés	printemps : 3 dont 1 retiré printemps : 2 Printemps : 0	automne : en cours
➤ Nombre de demandes au fil de l'eau		0
<ul style="list-style-type: none">• Montant des demandes CPF	5 880,00 € (commission de printemps)	
<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'heures CPF demandées	240 h (commission de printemps)	

5 Plan prévisionnel des actions à mener en 2022

Dans les domaines de la sécurité sanitaire de l'alimentation :

Volet transversal :

- maintenir et renforcer les compétences en droit administratif et pénal, dans l'objectif d'une part, de donner des suites adaptées et proportionnées aux contrôles, et d'autre part, de sécuriser l'action administrative et pénale des services,
- renforcer les compétences des agents en matière de déontologie et d'impartialité, afin de sécuriser l'action administrative et de conforter les inspecteurs dans leurs pratiques,
- développer les compétences en matière de gestion des conflits en situation de contrôle,
- maintenir et renforcer les compétences des agents sur les différentes applications métiers (notamment RESYTAL, SIGAL , DEDAL, GAO, Traces NT et Expadon 2),
- développer les compétences en matière de management par la qualité, afin de structurer et de sécuriser l'action des services,
- développer la compétence des agents à la gestion de projet,
- acquérir et maîtriser les techniques d'animation à distance, dans un contexte de recours généralisé aux visio-conférences,
- acquérir ou développer les compétences pour animer des réseaux et utiliser des outils collaboratifs,
- acquérir les bases d'analyse comptable/budgétaire pour le conventionnement avec nos partenaires et pour la supervision de leurs rapports financiers ; assurer le suivi technique et financier des délégués
- acquérir ou développer les compétences en matière de communication : communiquer sur internet, rédaction d'articles, usage des réseaux sociaux, communication en situation de crise...
- préparer les services à la gestion de crise,
- développer les compétences en matière de gestion de pollutions accidentelles.

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, afin de prévenir la survenue d'épizooties,
- accompagner les agents affectés en abattoirs, contraints par des nécessités de service limitant la disponibilité et les déplacements, et proposer des formations en distanciel et / ou en présentiel pour vérifier les acquis via des échanges de pratiques entre vétérinaires officiels et auxiliaires officiels,
- en abattoirs, poursuivre l'offre en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques,

- en SSA (hors abattoir), renforcer le savoir technique des inspecteurs pour des filières particulières (ex : stérilisation, œufs...)

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.

Dans le domaine de l'enseignement agricole public :

- Accompagner la mise en œuvre des différents plans d'action portés par la DGER et en particulier:
 - le plan de développement du numérique éducatif dans l'enseignement agricole (NumEA) ;
 - le nouveau plan « enseigner à produire autrement 2 » (EPA2) ;
 - le plan d'action relatif à la santé et à la sécurité au travail des apprenants ;
 - les plans d'accompagnement des équipes de direction
- Accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs, vers des pratiques pédagogiques et éducatives innovantes
- Accentuer la dynamique des actions en faveur de la lutte contre les violences et les discriminations ;
- Former à l'accompagnement des apprenants dans leur projet d'orientation, leur projet professionnel ;
- Former à la mise en œuvre de projets favorisant la citoyenneté et l'engagement des jeunes.
- Accompagner les équipes de direction des établissements, notamment pour le pilotage pédagogique et pour la sécurisation juridique des actes de gestion et des contrats gérés ;
- Accompagner les établissements aux changements induits par la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle;
- Accompagner les établissements et les équipes éducatives pour l'accueil et l'intégration des élèves, stagiaires et apprentis, à besoins éducatifs particuliers.
- Renforcer les compétences des acteurs et des réseaux concernés, pour être en capacité de concevoir et conduire des projets de coopération internationale
- Accompagner la professionnalisation des acteurs des différents réseaux régionaux : ESC, Adjoints FIS, Personnels infirmiers, Resodoc, GAR...

Dans le domaine de l'économie agricole :

L'accompagnement des agents dont les missions sont transmises au conseil régional sera à prévoir suivant les besoins qui seront exprimés (non connus à la date de rédaction du présent document).

Dans les domaines transverses ministériels :

Formations Label : la DRAAF poursuivra la mise en place d'actions sur le secteur Enseignement Agricole si le bureau national de la formation continue en confirme la demande, et suivant le marché national en place.

Professionnalisation des RLF en région : formation des nouveaux RLF en EPLEFPA, accompagnement des SGCD, formation des gestionnaires RenoïRH Formation, poursuite et consolidation de l'animation des réseaux de RLF

Formations relatives à l'hygiène et la sécurité des agents de la DRAAF : secourisme, éco-sécurité

6 Budget prévisionnel formation continue 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 € • 30 000 € 	75 000,00 €
<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"> • 10 000 € • 8 000€ 	18 000,00 €
<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"> • Plan local de formation DRAAF <ul style="list-style-type: none"> ◦ Prévention du risque routier ◦ Secourisme 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 000 € • 4 000 € 	9 000,00 €
Total ingénierie P215		106 000,00 €

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	50 000,00 €

Total du budget demandé au titre du programme 215 pour l'année 2022 :	219 000,00 €
--	---------------------

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. Par ailleurs, le contexte sanitaire limite le nombre de places et impose une aération des salles qui n'est pas toujours possible. 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. Certaines salles sont également louées dans le secteur privé (hôtels, loueurs de bureaux, ...). **Le coût de location de salles correspond à un minimum de 5 % du budget en 2019.**

Evolution du budget depuis 2017

Budget (215)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Demande	204 000 €	215 000 €	220 000 €	240 000 €	246 000,00 €	219 000,00 €
(dotation)	(dotation : 205 000 €)	(dotation : 185000 +30000 = 215 000 €)	(dotation : 190000 +30000 = 220 000 €)	(dotation : 205 000 €)	(dotation : 200 000 €)	

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 ont été 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.