



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FORMC

Formation continue et
développement des compétences

Document Régional de Formation

Nouvelle-Aquitaine

2021



Délégation Régionale à la Formation Continue des Personnels
DRAAF Nouvelle-Aquitaine

Ce document régional de formation (DRF) présente pour l'année 2021 **les orientations stratégiques retenues en matière de formation continue des personnels** exerçant les missions du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) pour la région Nouvelle-Aquitaine.

Ces agents sont répartis au sein des différents sites de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), des 24 Directions Départementales Interministérielles (DDI) associées aux missions du MAA, des 22 Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) et de Bordeaux Sciences Agro (BSA) pour l'enseignement supérieur.

L'élaboration de ce document s'appuie sur la note d'orientation pour la formation continue des personnels 2020-2021-2022 parue le 23 juillet 2019 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-554) ainsi que sur la consultation des responsables locaux de formation et équipes des trois sites de la DRAAF, des DDT(M), des DD(CS)PP et des EPLEFPA de la région.

SOMMAIRE

Contexte RH : état des lieux et perspectives emplois / compétences / effectifs.....	3
I. Situation 2020.....	3
II. Évolutions prévisibles pour 2021.....	3
Collaborations AU NIVEAU RÉGIONAL.....	5
I. Collaborations interministérielles.....	5
II. Animation des réseaux.....	6
Bilan DES ACTIONS MENÉES EN 2020.....	7
I. Sur les priorités régionales.....	7
II. Sur les autres thématiques.....	7
III. Bilan prévisionnel quantitatif du PRF 2020 Nouvelle-Aquitaine.....	8
IV. Formations individuelles et accompagnements sur les dispositifs de la FPTLV.....	8
PLAN PRÉVISIONNEL DES ACTIONS À MENER EN 2021.....	11
I. Priorités régionales.....	11
II. Sur les autres thématiques.....	12
III. Plan de formation du double label Égalité – Diversité.....	12

CONTEXTE RH : ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES EMPLOIS / COMPÉTENCES / EFFECTIFS

I. Situation 2020

1. Au niveau régional

Nombres d'agents MAA	DRAAF (dont FAM, hors CPCM)	DDT.M	DD.CS.PP	EPLEFPA	EA privé	Total (hors BSA)	ACB
Total	291	371	617	1600	390	3269	1500

Sources : DRAAF, DDT.M, DD.CS.PP d'après ODISSEE – export DRAAF/SG du 7 juillet 2020
EPLEFPA et Ens. privé : d'après DRAAF/SRFD du 9 octobre 2020
ACB : estimation d'après consultation des EPL

L'ensemble des effectifs est en très légère baisse en 2020 par rapport à 2019, la baisse est encore une fois centrée sur les effectifs de la DRAAF elle-même, et en partie par les DDT.M et DD.CS.PP.

Conformément aux prévisions RH, la communauté de travail reste vieillissante dans les services déconcentrés, avec plus d'un tiers de la communauté désormais au-dessus de 55 ans. Il est à prévoir une poursuite d'un fort taux de départs en retraite dans les années à venir. Cet effet, couplé à la poursuite de la mise en œuvre des procédures facilitant les départs des agents, continue de creuser l'effet de pertes de compétences.

2. Composition de la délégation régionale à la formation continue

Nombre d'agents en 2020	Nombre d'agents	ETP dédiés FormCo	
		DRFCP	RLF
Catégorie A	2	1,7	0,1
Catégorie B	2	1,8	0,2
Catégorie C	1	0 ¹	0
Total	5	3,5	0,3

II. Évolutions prévisibles pour 2021

1. Structures

De façon générale dans les services déconcentrés du MAA en région, les effectifs sont en baisse tant dans les services métiers que dans les services généraux.

La création repoussée des Secrétariats Généraux Communs (SGC) a d'ores et déjà un impact sur les effectifs et le fonctionnement des DDI, cet impact ne pourra qu'augmenter au cours de l'année 2021, avec d'un côté une baisse des effectifs, et de

1 Agent en congé de longue durée

l'autre des évolutions voire des réorientations professionnelles pour les agents ne souhaitant pas rejoindre les SGC.

Du côté de l'enseignement agricole, il est à noter l'intégration du lycée horticole du Haillan, désormais LPA Camille Godard, à l'EPLEFPA de Bordeaux-Gironde, ayant pour principal effet d'augmenter la volumétrie des agents en poste dans l'enseignement agricole public de la région.

2. Contexte de la formation

La formation professionnelle continue des agents de la fonction publique poursuit ses transformations initiées depuis 2017, le CPF et l'accompagnement individualisé des agents prend de l'importance et les nouveaux dispositifs (notamment le congé de transition professionnelle) vont s'ajouter à la liste des dispositifs à charge de la DRFCP.

En parallèle, et suite à la situation sanitaire particulière de 2020, l'offre de formation proposée tant par le niveau national que par le niveau régional, doit évoluer vers une offre proposant une partie grandissante de formations à distance (totalement ou partiellement). Cette évolution devra être articulée au niveau national et interrégional pour développer son potentiel et nécessitera le déploiement d'outils spécifiques. Dans tous les cas, il sera primordial d'optimiser les modalités de formation pour s'adapter à la situation sanitaire sans dégrader les conditions de formation, et en conservant les modalités en « présentiel » lorsqu'elles sont nécessaires ou apportent une plus-value à la formation.

3. Délégation régionale

Depuis septembre 2019, la délégation régionale est réduite à 3,8 ETP effectifs, dont 0,3 dédiés à la mission RLF, soit 3,5 ETP pour l'ensemble des missions régionales. Il est également prévu le départ en retraite d'un agent de catégorie B qui dispose d'une grande expérience dans ses missions, ce qui créera de fait et a minima une période de nécessaire montée en compétences d'un nouvel agent où l'activité de l'équipe sera diminuée.

De plus, avec la hausse des besoins en accompagnements individualisés et la diversification des modalités de formation générant des besoins d'ingénierie (voir point précédent), le temps de travail accordé à chaque dossier ou projet de formation va devenir plus important.

La corrélation des deux points précédents aura comme conséquence la baisse potentielle du volume de formations proposées ou accompagnées par la DRFCP. Une mutualisation efficace nationale ou interrégionale, ainsi que la mise en œuvre d'outils efficaces de gestion et de déploiement des formations seront nécessaires au maintien d'une activité satisfaisante, à défaut d'être suffisante au regard des besoins en formation.

COLLABORATIONS AU NIVEAU RÉGIONAL

I. Collaborations interministérielles

La collaboration avec les services externes au MAA s'est dégradée en 2020, notamment en raison de la situation sanitaire qui a nécessité de la part de chaque service une adaptation en interne, et donc un manque de temps pour travailler avec des partenaires.

La situation reste dans l'ensemble similaire à 2019 sur de nombreux points :

→ Le dialogue reste difficile, voire impossible avec les DAFPEN² et les DSDEN³, l'accès aux offres du PAF⁴, que ce soit pour les AESH ou les enseignants, est partiel et très hétérogène sur le territoire.

→ La collaboration se poursuit avec le réseau des CFPPA de Nouvelle-Aquitaine, désormais très structuré autour du réseau REANA⁵. Un appel commun à l'ensemble du réseau n'a pas pu se faire en raison de la situation sanitaire mais sera formalisé d'ici fin 2020 pour être mis en place en 2021.

→ La collaboration locale pour des projets sur site entre la DRAAF, la DREAL et la DDT87 qui partagent des bâtiments n'a pas été mise en œuvre faute d'occasion, et de présence des agents sur site, mais elle pourra être mise en œuvre à nouveau dès que le besoin s'en ressentira.

→ La réciprocité de l'ouverture des formations entre la DRAAF, la DREAL et la PFRH s'est poursuivie, entre autres via les plates-formes SAFIRE et OUPS, ainsi que par le déploiement d'un outil d'inscription dématérialisée pour la DRFCP. La PFRH a mis en place une offre conséquente d'accès à des formations autonomes et dématérialisées (MOOC, FOAD, tutoriels), qui a été très suivie par les agents en EPLEFPA, qui utilisent habituellement peu la plate-forme SAFIRE.

Des collaborations préexistantes n'ont pas pu être mises en œuvre cette année :

→ L'animation du réseau des RLF des DDI mutualisé avec la DREAL et le CVRH n'a pas été mis en œuvre, entre autres en raison de la situation sanitaire (nous n'avons pas pu organiser d'échange entre les RLF), mais également par la restructuration des missions au sein de la DREAL, ce rôle d'animation ayant été supprimé suite au départ de la personne en poste.

→ Le recensement commun des besoins de formation avec la DREAL, le CVRH et la PFRH n'a pas non plus été réalisé cette année. Aucun recensement formalisé n'a d'ailleurs été mis en place, que ce soit par la DRAAF, par le CVRH ou par la PFRH, pour les mêmes raisons que le point précédent.

2 DAFPEN : Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale

3 DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

4 PAF : Plan Académique de Formation

5 REANA : Réseau des Établissements Agricole de Nouvelle-Aquitaine

Il est prévu de relancer une dynamique interministérielle en 2021 sous l'impulsion de la PFRH. Cependant, la priorité est affirmée sur l'appui aux réformes en cours (notamment la formation des SGC⁶ et la réorganisation des directions départementales) et le travail sur une nouvelle gouvernance régionale accompagné par une évolution du PRIF triennal qui arrive à échéance

La baisse des moyens humains de pilotage dans les différentes structures devient très limitant sur cette thématique, et la collaboration interministérielle ne pourra pas être une priorité pour la DRFCP si elle n'est pas portée par la PFRH.

Comme annoncé dans le DRF 2020, la DRFCP Nouvelle-Aquitaine n'a ouvert aucune formation sur le site SAFIRE suite aux multiples problèmes techniques rencontrés fin 2019. La réutilisation de l'outil pourra être envisagée en 2021 mais ne sera pas une priorité.

II. Animation des réseaux

Le travail sur la création des SGC depuis fin 2019 a créé un grand manque dans la disponibilité et un flou sur la mission des RLF dans les DDI et sur leur devenir. De ce fait, les échanges de réseau dans ces structures ont été difficiles à mettre en œuvre, souvent uniquement par échanges bilatéraux, et le seront sûrement également en 2021.

De plus en plus, les échanges sur les besoins en formation avec les DDI passent uniquement par les chefs de service et/ou les responsables de missions techniques, en coordination avec les services métiers de la DRAAF.

Au niveau de l'enseignement agricole, les missions de RLF ne sont toujours pas reconnues correctement et l'importance donnée à ces missions est très hétérogène sur le territoire. L'animation du réseau reste dynamique avec ceux qui ont le temps d'exercer cette mission.

Dans l'ensemble, les évolutions rapides des règles et les réformes de la formation professionnelle, depuis le CPF jusqu'aux prochaines réformes en cours (CTF par exemple) créent un contexte de plus en plus difficile à suivre pour la plupart des RLF, qui ne parviennent pas à conserver une connaissance suffisante pour conseiller les agents sur site.

6 SGC : Secrétariats Généraux Communs

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2020

De façon générale, et comme en 2019 mais pour des raisons différentes, les objectifs formalisés dans le DRF 2020 n'ont pas été atteints.

On peut retenir les éléments suivants :

→ la crise sanitaire a déclenché l'annulation de nombreuses formations et a grandement compliqué la programmation de nouvelles sessions, qu'elles soient nouvelles ou reportées, en plus de limiter la disponibilité des membres de la DRFCP comme des formateurs (qu'ils soient internes ou prestataires) ;

→ certains projets mis en œuvre n'ont pas trouvé leur public, et plusieurs formations, notamment en lien avec le double label égalité – diversité, ont été annulées.

I. Sur les priorités régionales

→ Les formations concernant l'accueil des apprenants en difficulté dans les établissements d'enseignement ont été très peu déployées, la priorité est reportée sur l'année 2021 et des formations sont prévues pour la fin de l'année 2020.

→ Quelques formations concernant la gestion des crises et la communication ont été déployées, en volume insuffisant notamment en raison de plusieurs annulations pour raison sanitaire.

→ L'accompagnement individualisé à la formation a été mené par plusieurs campagnes de communication. Des déplacements au sein de la région pour présenter les dispositifs et échanger avec les agents étaient prévus mais ont dû être annulés. Cette priorité sera reportée sur l'année 2021.

→ L'accompagnement de la réforme de la formation professionnelle pour les CFA et CFPPA a été mené selon les objectifs fixés et se poursuit. Son maintien a nécessité une restructuration totale en cours d'année avec la bascule de l'ensemble des formations associées sur des modalités de formation à distance. À ce jour, cela représente 31 sessions de formation pour plus de 350 jours-stagiaires de formation suivis.

II. Sur les autres thématiques

→ De nombreuses formations à distance pour le plan de double labellisation du ministère ont été déployées pendant la phase de confinement. La plupart de ces formations ont dû être annulées faute de candidat suffisants, voire faute de candidats. Certaines prévues pour un public large sous forme de conférence auront finalement lieu sous la forme de formations « classiques », rassemblant entre 6 et 10 candidatures uniquement.

→ L'offre de formation PEC a été maintenue le plus possible, avec la nécessité de basculer en urgence les formations « présentiels » sur des modalités de classe virtuelle et de FOAD aux mois de mars et avril.

III. Bilan prévisionnel quantitatif du PRF 2020 Nouvelle-Aquitaine

Au vu de la difficulté de réalisation des formations dans le contexte de la crise sanitaire, le suivi n'a pas pu être réalisé correctement. De plus, la multiplicité toujours existante des outils de gestion ne permettant pas d'avoir des données centralisées, il est à ce jour impossible d'évaluer la quantité de stagiaires ayant suivi des formations du PRF.

Les premières estimations permettent d'arriver aux prévisions suivantes :

Critère	Réalisation 2019	État au 1 ^{er} octobre 2020 ⁷	Estimations 2020
Sessions de formations réalisées	192	110	122
Sessions annulées	18	55	55

L'offre de formation a été globalement fortement impactée par la crise sanitaire. Certaines sessions annoncées ici comme annulées ont en réalité fait l'objet d'un premier report ou d'un changement de modalité, puis d'une annulation définitive.

IV. Formations individuelles et accompagnements sur les dispositifs de la FPTLV

Au 12 octobre 2020, il reste encore 2 commissions régionales à passer, dont une pour les demandes de CPF. Le bilan présenté ici est donc estimatif.

Seules les demandes comportant des frais pédagogiques sont présentées ici, excluant donc les demandes de prise en charge uniquement de frais de déplacement, ainsi que les formations avec un formateur interne.

1. Bilan quantitatif hors CPF

Bilan	En instance	Accords	Refus
Demandes individuelles avec frais de formation	7	10	3
Demandes collectives sur site	1	8	1
Demandes de bilans de compétences	3	3	0
Montant des demandes	34064 €	28088 €	

⁷ Les formations comptabilisées à cette date sont les formations entièrement clôturées du point de vue logistique et administratif. Certaines formations déjà réalisées ne sont donc pas encore comptabilisées.

2. Bilan qualitatif hors CPF

Contrairement aux prévisions, le nombre de demandes individuelles n'a pas été en hausse sur 2020 par rapport à 2019, le contexte sanitaire ayant sûrement eu un effet limitant.

On constate cependant que malgré un nombre de demandes plus faibles, les montants demandés sont plus élevés, en raison de plus nombreuses demandes de formations longues. Ces demandes longues ont plusieurs justifications selon les dossiers :

- des projets individuels ou collectifs de développement de l'activité des structures ;
- des manques importants en compétences par rapport à l'évolution actuelle des missions ;
- des besoins de développement individuels liés à des situations de travail inconfortables.

Ce dernier point, en lien avec les demandes de bilans de compétences et de CPF, met en évidence certaines difficultés et un mal-être de certains agents sur leurs postes actuels. Encore une fois, la majorité de ces demandes sont liées à des domaines très techniques, et sont déposées par des enseignants.

Les motifs de refus pour 2020 ont été les suivants :

- formations inadaptées au contexte d'activité, ou ne présentant pas un intérêt dans le développement des compétences de l'agent sur son poste ;
- formations en lien avec un fonctionnement local non porté par une politique publique nationale ou régionale.

3. Bilan du Compte Personnel de Formation

Tout comme les autres formations individuelles, le nombre de dossiers CPF est en baisse en 2020. Là encore, on peut estimer que la crise sanitaire a eu un impact non négligeable.

Comme en 2019, la plupart des dossiers déposés ont fait l'objet d'une démarche réfléchie de la part des agents et de leur structure, très souvent accompagnée d'une prise de contact directe avec la DRFCP pour formaliser correctement la demande et vérifier l'adéquation avec le projet de l'agent.

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes de CPF déposées		
→ Demandes au fil de l'eau	2	
– Dossiers acceptés	2	→ 1 formation PNF
– Dossiers refusés	0	→ 1 formation individuelle auprès des SDIS
→ Dossiers déposés en commission	9	
– Nombre de dossiers acceptés	5	3 dossiers doivent passer en commission d'octobre pour un montant total finançable de 8 200 €.
– Montant des demandes CPF acceptées	7 223 €	
– Dossiers catégorie C	1	
– Concours	0	
– Nombre de dossiers refusés	1	→ demande retirée en raison de la situation sanitaire
– Demande retirée par l'agent	1	
Nombre d'heures CPF utilisées	555	les dossiers en attente pour la commission d'octobre représentent 440 heures de formation

4. Intervention de formateurs internes / externes

Au 1^{er} octobre 2020, 42 dossiers de formateurs occasionnels ont été transmis pour mise en paiement. 20 de plus sont en attente de finalisation, montant le nombre de dossiers à 62 pour l'ensemble de l'année 2020.

PLAN PRÉVISIONNEL DES ACTIONS À MENER EN 2021

Faute d'avoir pu atteindre les objectifs annoncés en 2020, plusieurs priorités resteront identiques sur l'année 2021.

I. Priorités régionales

→ L'accueil des apprenants en difficulté dans les EPLEFPA

→ Il est ainsi prévu la mise en place de formations sur les thèmes suivants :

→ la gestion des AESH / AVS (ou de leur absence) lors des séquences pédagogiques ;

→ la professionnalisation des AESH / AVS (les formations pourront être ouvertes aux autres personnels selon les places disponibles) :

- connaissance des différents types de handicaps,
- connaissance des outils permettant aux apprenants de compenser le handicap,
- acquisition des méthodes d'accompagnement et de communication avec les apprenants en situation de handicap .

Les initiatives locales des EPLEFPA seront toujours également accompagnées pour permettre une intervention au plus proche des problématiques locales.

→ La santé, la sécurité et le bien être au travail

→ Cette double priorité concerne autant les services déconcentrés que les EPLEFPA et regroupe plusieurs volets de formation allant du collectif à l'individuel :

→ des formations à la sécurité des personnels :

- sensibilisation aux gestes qui sauvent,
- maintien des effectifs en sauveteurs – secouristes du travail, notamment au sein de la DRAAF,
- maintien du réseau de formateurs SST dans les EPLEFPA ;

→ des formations à la gestion des relations au travail :

- encadrement à distance et télétravail,
- gestion des conflits (entre collègues et avec le public) ;

→ des formations concernant le développement des compétences et l'évolution professionnelle :

- analyser son parcours professionnel pour le valoriser,
- connaître les modalités de la FPTLV pour tous.

→ L'accompagnement de la transition agroécologique

→ En relation avec les acteurs nationaux et locaux, l'accent sera mis sur l'accompagnement de la transition écologique, ce qui inclut :

→ des actions d'acquisition de connaissance sur les enjeux et les modalités de la transition agroécologique ;

→ des actions de professionnalisation technique sur les méthodes innovantes en agriculture, agroalimentaire et gestion des territoires ;

→ des actions d'échange de connaissances et de pratiques interdisciplinaires.

→ L'accompagnement individualisé, l'accès à la formation et le soutien des projets locaux

→ En poursuite des actions initiées en 2019 et poursuivies en 2020, l'accent sera mis sur la communication et l'information des agents et des structures, ainsi que la mise en œuvre de procédure permettant de soutenir au mieux les initiatives locales et les projets d'évolution et de développement individuels.

→ Les budgets attribués aux bilans de compétences, au CPF, ainsi qu'aux demandes de formations sur sites et individuelles seront maintenus en ce sens .

II. Sur les autres thématiques

La DRFCP mettra également en œuvre des formations dans l'ensemble des domaines d'activité du ministère, en fonction des besoins formalisés par les structures et en accord avec les directives des DAC :

→ des formations de préparation aux examens et concours pour tous les agents concernés, si possible en présentiel et de façon ciblée par rapport aux ouvertures des épreuves ;

→ des formations au droit et à la réglementation agricole, agroalimentaire et forestière ;

→ des formations à la méthodologie pédagogique et des échanges de pratiques disciplinaires pour les enseignants ;

→ des échanges de pratiques pour soutenir et rétablir les dynamiques de réseau mises à mal par la crise sanitaire ;

→ la poursuite de la professionnalisation des agents des CFA et CFPPA en lien avec la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

III. Plan de formation du double label Égalité – Diversité

Le taux de formation atteint au 1^{er} octobre 2020 est très faible : 2,23 % des cibles formées à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, 3,5 % sur la discrimination, uniquement pour la DRAAF elle-même.

Les autres formations proposées en 2020 jusqu'à ce jour ont toutes été annulées faute de candidatures. D'autres sont déjà proposées pour la fin d'année 2020.

Toutes les formations nécessaires seront à nouveau proposées en 2021 :

- pour les cadres et personnels RH de la DRAAF et des EPLEFPA :
 - diversité, lutte contre les discriminations,
 - égalité entre les femmes et les hommes,
 - lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- pour les recruteurs en EPLEFPA :
 - recruter sans discriminer ;
- pour les représentants des personnels de la DRAAF et du CTREA :
 - diversité, lutte contre les discriminations,
 - égalité entre les femmes et les hommes,
 - lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- pour l'ensemble des agents :
 - sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations,
 - l'égalité : un défi qui concerne autant les hommes que les femmes,
 - laïcité et neutralité des agents du service public.

Un portage politique et une communication poussée seront nécessaires pour attirer les candidatures.



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*