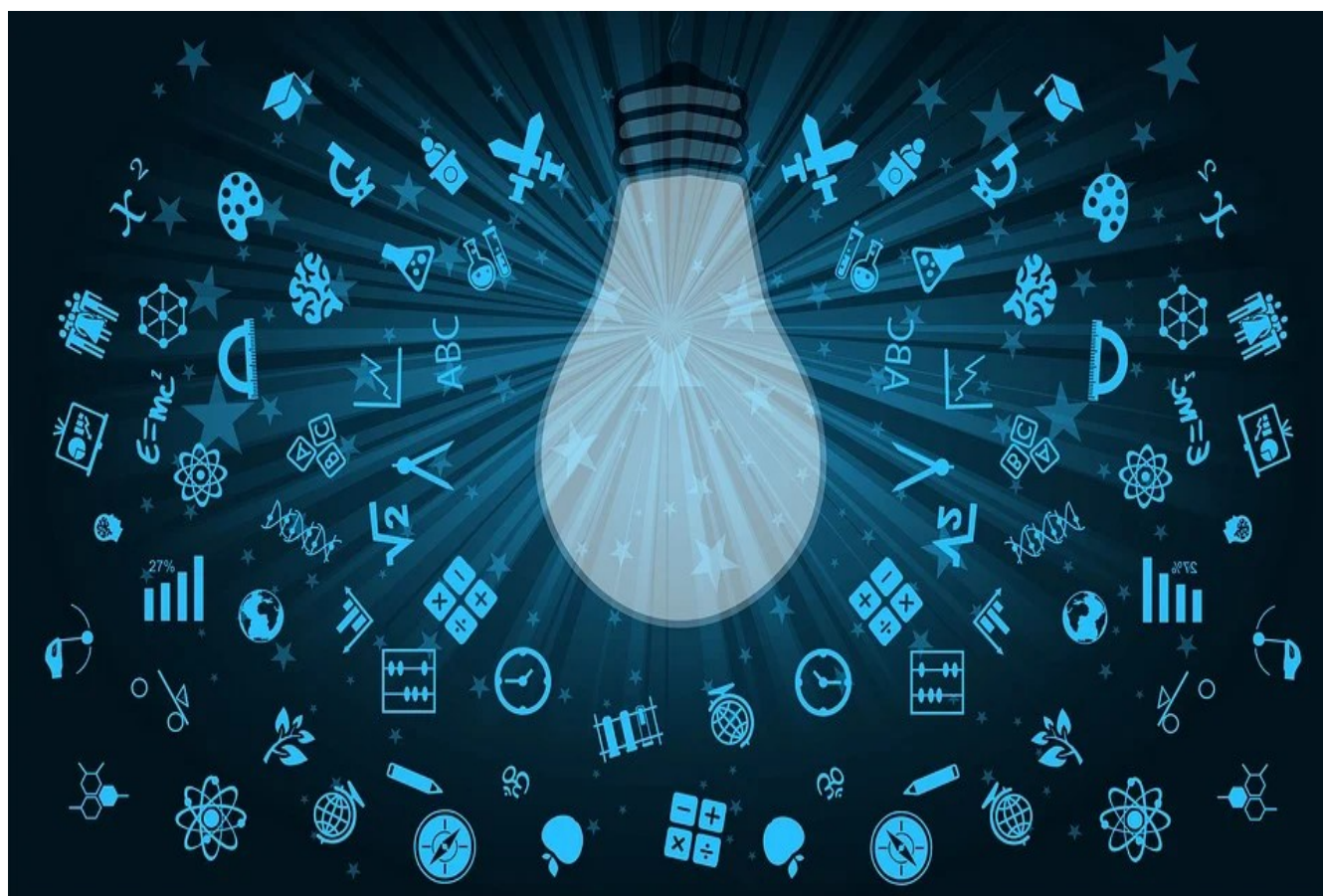


***Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la  
Forêt des Pays de la Loire***

# DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION

**Année 2022**



# Sommaire

1	Contexte RH: état des lieux et perspectives emplois compétences/ effectifs.....	3
1.1	Au 1er janvier 2021.....	3
1.2	Évolutions prévisibles.....	3
2	Collaboration : PRFH, CVRH, DREAL, autres délégations, éducation nationale, réseaux divers.....	4
2.1	Etat des lieux 2021.....	4
2.2	Perspectives pour 2022.....	5
3	Bilan des actions menées en 2021.....	6
3.1	Sur les priorités régionales.....	6
3.1.1	L'accompagnement au changement.....	6
3.1.2	Autres thématiques.....	7
3.2	Nombre de jours de formation délivrés par les formateurs internes.....	8
3.3	Formation individuelle et accompagnement sur les dispositifs de la FPTLV.....	8
3.2.1	Bilan quantitatif hors CPF.....	8
3.2.2	Bilan qualitatif.....	9
3.2.3	Bilan du CPF.....	9
4	Plan prévisionnel des actions à mener en 2022.....	10
4.1	Dans le sens des objectifs généraux du Ministère.....	10
4.1.1	Accompagner les agents sur l'utilisation des applications métiers (Chorus, renoirRH formation, Valorexia, GAO, Résytaal, plateformes collaboratives,.....	10
4.1.2	Accompagner le développement professionnel.....	10
4.1.3	Poursuivre la labellisation.....	10
4.2	Dans le sens d'objectifs régionaux.....	10
4.2.1	Éducation à la transformation numérique.....	10
4.2.2	De la santé et sécurité au travail à la qualité de vie au travail.....	11
4.2.3	Poursuite de l'accompagnement au changement.....	11
5	Budget prévisionnel formation continue 2022.....	11
5.1	Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 215.....	11
5.2	Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 354.....	12
5.2 5.3	Explication de cette évolution budgétaire.....	13

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

## 1.1 Au 1er janvier 2021

	<b>DRAAF</b> <i>(BOP 206+215)</i>	<b>DDT(M)</b> <i>(BOP 215)</i>	<b>DD(CS)PP</b> <i>(BOP 206)</i>	<b>EPLEFPA</b> <i>(BOP 143)</i>	<b>Total</b>
<b>Nombre d'agents</b>	168 <i>(dont 29 sur le BOP 206)</i>	136	336	1 370	
<b>TOTAL</b>	<b>640 agents</b> (706 en 2020)			<b>1 370 agents</b>	<b>2 010 agents</b>

Classée au 8ème rang des régions françaises en terme de population; la région Pays de la Loire constitue un territoire toujours attractif. Cependant en 2021, la baisse des effectifs de la communauté des agents du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation se poursuit avec une diminution de 9,3 % (soit 66 agents). Les DDT et DDPP supportent principalement cette baisse, largement impactées par la mise en place de l'Organisation Territoriale de l'État.

Si l'on ajoute à cela que la moyenne d'âge de la communauté de travail augmente (49 ans) et peine à se renouveler avec l'arrivée de 26 agents de moins de 30 ans, il apparaît que le rôle de la formation réside à la fois **dans le maintien d'un niveau élevé de compétences** tout en veillant à **accompagner le développement professionnel des agents**.

Ces agents sont répartis au sein des 3 sites de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), des 10 Directions Départementales Interministérielles (DDI), des 10 Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) et de l'école vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes pour l'enseignement supérieur.

### Composition de la délégation régionale à la formation continue en 2021

<b>Nombres d'agents 2020</b>	<b>Nombre d'agents</b>	<b>ETP dédiés FORMCO</b>
<b>Catégorie A</b>	1	1 ETP (également RLF de la DRAAF)
<b>Catégorie C</b>	1	0,8 ETP (en CMO depuis mars)
<b>Catégorie C</b>	1	0,5 ETP
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2,3 ETP</b>

*soit un ratio 870 agents / ETP dédiés FORMCO*

## 1.2 Évolutions prévisibles

De multiples sujets impactent directement les services du MAA en région comme la nécessité de faciliter les nouvelles installations d'agriculteurs, veiller à l'amélioration du bien-être animal ou reconquérir la qualité de l'eau tout en continuant d'assurer les missions de contrôle et d'inspections. Cela se conjugue avec un contexte de transformation de la fonction publique qui touche l'ensemble des services y compris l'enseignement. L'enjeu stratégique de la formation

professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) consiste alors à assurer le **maintien et le développement des compétences** des agents tout en accompagnant les **évolutions des organisations de travail** dans un cadre garantissant un **équilibre entre l'exercice des missions du MAA et la qualité de vie au travail**.

## 2 Collaboration : PRFH, CVRH, DREAL, autres délégations, éducation nationale, réseaux divers

### 2.1 Etat des lieux 2021

- Relations avec les réseaux de l'enseignement agricole en Pays de la Loire

La DRFC entretient depuis de nombreuses années des **relations étroites avec les réseaux de l'enseignement agricole** (CFA - CFPPA, EAP, Insertion, coopération internationale, Rénadoc,...) ce qui facilite grandement la définition et la construction d'un programme de formation ancré dans son territoire tout en respectant le cadrage national. Ce travail se formalise par la signature régulière de conventions de formations.

En 2021, il faut souligner la mise en place d'un important dispositif d'accompagnement social avec la mise en oeuvre d'analyse de pratiques professionnelles, encadrées par un expert sur plusieurs sessions, des actions autour de l'accueil de publics étrangers ou encore comment échanger sur le sujet de la transidentité avec des adolescents). Ainsi, il a été possible de répondre aux attentes de plusieurs réseaux d'acteurs de l'enseignement agricole pour prendre en compte les difficultés liées à la conjoncture (personnels de santé, formateurs de CFA, CFPPA ou encore équipes de vie scolaire).

- Collaboration avec les régions limitrophes

Le développement de dispositifs de formations à distance suite à la crise sanitaire permet de **repousser les limites géographiques** des propositions de formations et de proposer nationalement certaines actions. En parallèle, la collaboration historique avec la Bretagne et la Normandie s'est poursuivie cette année lors de sessions en présentiel (habilitation UC, Préparation concours IAE par exemple).

- Collaboration avec la PFRH

Le dynamisme de la PFRH ligérienne associé à la nécessité d'accompagner la mise en place des SGCD n'a fait que renforcer les échanges entre les 2 structures tout au long de l'année. L'impulsion de **l'ingénierie de formation** nécessaire au déploiement de cette réforme a été portée par la PFRH qui a su mobiliser l'ensemble des acteurs de formation du territoire jusqu'à la rédaction commune de documents stratégiques.

La volonté partagée de **développer un réseau de facilitateur CODEV** est également un élément moteur du travail réalisé en commun.

Cette collaboration se matérialise par les nombreuses contributions de la DRFC de la DRAAF à l'offre interministérielle, en proposant régulièrement des formations « transverses » en ORAS (offre réciproque anticipée de stages). Voici quelques indicateurs chiffrés qui témoignent de l'importance de cette collaboration:

- **DRAAF → PFRH** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 4 actions → 11 agents d'autres administrations ont été accueillis sur ces 4 actions.

- **PFRH → DRAAF** (offre interministérielle) 23 actions proposées par la PFRH depuis le 1<sup>er</sup> janvier, ont accueilli au moins 1 agent de la DRAAF ou d'un EPLEFPA (au total, ce sont 31 agents du MAA en région - 28 agents de la DRAAF et 1 agent d'EPLEFPA - qui ont participé à un stage organisé par l'interministériel).

- Relation avec le CVRH

Si les échanges avec le CVRH sont plus rares, ils s'avèrent néanmoins constructifs dans la recherche de solutions communes pour répondre aux besoins des agents impactés par la mise en place des SGC communs. Le **partage de la mise en œuvre de la formation du MAA** « *la relation individuelle et collective du manager dans l'organisation* » a connu un coup d'arrêt mais la programmation sur 2022 est déjà en cours de planification.

La nomination d'agents sur des fonctions budgétaires lors de la mise en place des SGCD a suscité une forte attente en terme de formation à l'outil Chorus. La réponse à ces attentes a été un peu tardive et a généré quelques échanges délicats y compris pour les formateurs internes fortement sollicités.

- Relations avec l'Éducation Nationale

S'appuyant sur **une convention DRAAF - Rectorat et 2 rencontres annuelles**, les propositions du Plan Académique de Formation (PAF) font l'objet à la rentrée d'une large diffusion au sein des établissements agricoles avec un rappel des modalités d'inscription. Cette procédure est réciproque et fonctionne efficacement.

- Un nouveau partenaire : les Secrétariats Généraux Communs

Des réunions régulières à distance se sont tenues dès avril dernier puis en juillet. Elles ont été l'occasion de présenter globalement la FPTLV au MAA et plus précisément dans la région ligérienne. Il reste du chemin à parcourir notamment pour acculturer les animateurs de formation aux différentes missions d'un ministère technique comme le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et pour **affiner les procédures de circulation de l'information** en amont et en aval. Cependant **les échanges sont fructueux et constructifs**.

Des actions de formations commencent à voir le jour en réponse aux besoins transmis par les animateurs de formation nouvellement en fonction (découverte du BOP 206, affûtage et affilage,...)

## 2.2 Perspectives pour 2022

Il est de plus en plus prégnant et incontournable de construire **des plans de formations en réseau** afin de répondre au mieux aux attentes des agents et de leur structure. mais aussi pour utiliser au mieux les moyens alloués à la formation. En effet devant la mutation des modes et organisation de travail et les nombreuses obligations à satisfaire, c'est entre autre par **l'accroissement du travail collaboratif** entre les différents acteurs de la formation professionnelle sur le territoire que la délégation régionale souhaite construire ses projets.

Les réseaux historiques de l'enseignement agricole ligérien sont des interlocuteurs privilégiés et leur dynamisme permet d'adapter l'offre de formation au plus juste, tout en valorisant les nombreuses possibilités qu'offre le niveau national. Il est à souligner que le développement d'un outil commun et collaboratif (Résana) va simplifier ces échanges en permettant plus de transversalité.

Il est prévu de consolider les échanges avec les SGCD non seulement pour accroître la connaissance des missions du MAA mais aussi pour fluidifier la construction de plans de formation.

La mise en place d'une communauté d'animateurs de co-développement sur la région (DREAL, DRJS, DDPP, Université, ...) se poursuit avec un travail de communication et d'information engagé entre la PFRH, la DRAAF et la DITP.

S'il a fallu en partie surseoir à la mise en œuvre d'un travail sur la reconnaissance ouverte via les Open Badges, le projet n'en est pas moins actuel et va se poursuivre sur 2022 au sein de la DRAAF mais également avec les établissements d'enseignement agricoles et de nombreux partenaires du Collectif Badgeons les Pays de la Loire.

### 3 Bilan des actions menées en 2021

L'année a de nouveau été marquée par l'alternance de formations en présentiel et en distanciel à laquelle la délégation a pu faire face grâce à la mobilisation de moyens numériques et humains déjà éprouvée en 2020. A cette difficulté sanitaire, s'ajoute la multiplicité d'outils de gestion qui ne permet pas de recueillir de manière satisfaisante des données centralisées.

	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Etat au 1er octobre 2021	Estimation au 31 décembre 2021
Nombre de sessions :	174	131	117	149
Enseignement :	132	99	85	110
Services déconcentrés :	42	32	32	39

Si le nombre de sessions de formation a diminué 2 années consécutives par rapport à l'année 2019 étant donné les freins déjà évoqués, les agents répondent plutôt positivement et deviennent de plus en plus acteurs de leur parcours de formation (mise en place de nouvelles modalités de formation avec moins de déplacements).

## 3.1 Sur les priorités régionales

### 3.1.1 L'accompagnement au changement

Une nouvelle modalité de formation, inspirée par les Réseaux d'Echanges Réciproques de Savoirs développés par Claire Hubert Suffrin<sup>1</sup> a été mise en œuvre au sein de la DRAAF en s'appuyant sur le constat selon lequel un temps de formation court conjugué à des échanges entre collègues pouvait être une source de formation pertinente. **L'expérimentation "starter"** conduite sur l'année a permis de se former sur de courtes séquences (2 heures). Ce sont 52 agents de la DRAAF qui ont participé à ces moments de formation ainsi qu'une dizaine d'invités de réseaux nationaux (ISST et référents bien-être animal) intéressés par l'un des sujets traités. Chaque séquence est documentée

---

(1) docteur en sociologie des groupes en éducation et en formation, initiatrice des RERS

et fait l'objet de prises de notes en commun. Le tableau ci-dessous présente un bilan de cette action depuis sa mise en œuvre.

STARTER SUIVI DES SESSIONS 20/21			
DATE	Thèmes	Animateurs	Nombre de participants
25/06/21	Utilisation de Webex, 1 <sup>ers</sup> tests	B. Kirion	13
11/06/21	Présentation de l'espace de ressources formation et Open Badges	B. Kirion	Reporté
28/05/21	Saisir ses états de frais dans Chorus DT	E. Guénee	6
23/04/21	Utilisation de l'agenda Mélanie et autres outils du bureau numérique	B. Kirion	7
09/04/21	Utilisation d'OSMOSE à la DRAAF	P. Pradignac	26
26/03/21	TDC excel et calc	F. Paquereau	8
12/03/21	Comment rendre une réunion en visio interactive ?	F. Paquereau	10
12/02/21	TDC excel et calc	F. Paquereau et F. Marot	10
05/02/21	Démarches simplifiées suite	T. Demeurant et G. Bouchon	14
29/01/21	Présentation Osmose	P. Pradignac	20
22/01/21	Recharger Véhicule électrique	B. Kirion	3
15/01/21	Les petits outils cachés dans nos ordinateurs	P. Pradignac	15
18/12/20	Animer une visio : 1 <sup>ers</sup> conseils	B. Kirion	3
11/12/20	Le Starter, 1 <sup>ers</sup> retours	B. Kirion et F. Chavenon- Verlhac	6
04/12/20	Démarches simplifiées	T. Demeurant	7
24/11/20	Les outils de questionnaires en ligne	C. Gonano	7
17/11/20	Comment se connecter à zoom passer en mode défiltrer	F. Paquereau	10
10/11/20	Présentation de starter	B. Kirion et F. Paquereau	3
			168

Devant les suggestions et les échanges transversaux que ce Starter génère, l'opération va se poursuivre avec encore bien d'autres idées à mettre en avant comme les Opens Badge cryptage et codage,...

L'accompagnement au changement devient un parcours quotidien dans lequel la délégation s'est engagée également en proposant à des équipes d'enseignants et de formateurs de s'approprier une plate forme Moodle pour produire des ressources pédagogiques en commun. **Cette expérimentation, nommée Mood'EA**, issue d'expériences menées via Acoustice et avec l'engagement du DRTIC de la région a permis de proposer à 3 centres volontaires **un plan de professionnalisation tripartite** (Agent/ établissement, FORMco) sur 3 ans comprenant 5 jours de formation inscrits dans une feuille de route. Ce plan s'inspire de la méthode Situation - Amélioration - Modification - Redirection et alterne formation avec action/production de chaque participant. Cette expérimentation et les témoignages qui en découlent ont conduit 2 autres centres à débiter ce plan de professionnalisation dès la rentrée 2021.

Des actions spécifiques ont été conduites ou sont prévues pour accompagner les cadres et les agents dans une évolution de l'organisation du travail intégrant de nouvelles modalités telles que le télétravail.

### 3.1.2 Autres thématiques

**La santé et sécurité au travail** a donné lieu à 5 sessions de formation différentes soit 27 agents formés : SST formation initiale et recyclage mais surtout des actions répondant aux attentes des DDPP comme affûtage et affilage, le travail en horaires atypiques, la prévention des TMS en abattoirs,...

Un effort tout particulier a permis de répondre également à des besoins ciblés de l'enseignement agricole qui au-delà des formations obligatoires (Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité, SST, ...) portent plutôt sur des modalités d'accompagnement de la gestion de crise comme des formations au brain gym, un accompagnement social de formateurs, une analyse de pratiques du réseau santé, la mise en place d'un groupe de codéveloppement ainsi que des accompagnements collectifs locaux à l'issue du 1er confinement.

Il est à souligner que la dernière action en date a été rendue possible grâce à la collaboration avec la PFRH. Ainsi la DRAAF commence les formations de "**sensibilisation aux gestes qui sauvent**", objectif porté par le CHSCT et qui s'inscrit dans un cadre gouvernemental.

**Les préparations aux concours et examens professionnels** ont été particulièrement efficaces si l'on en juge par les résultats . En effet, sur les 31 agents impliqués dans ces parcours de préparation, 13 ont passé leurs épreuves avec succès. La délégation accompagne au plus près les candidats dans cet objectif de réussite.

L'accompagnement à l'utilisation des **outils métiers** comme Dédal, Résyta, GAO ou RenoIRH formation a été au coeur de 14 actions de formation c'est pourquoi cette priorité est retenue pour 2022, en saluant la forte mobilisation de l'agent chargée de mission pour la Mise en Oeuvre des Systèmes d'Informations de l'Alimentation.

Les formations prévues dans le cadre de **la labellisation** ne rencontrent que très peu de succès (4 sessions annulées faute de participants sur 2021). Il n'en demeure pas moins que des sollicitations et rappels réguliers sont réalisés auprès des agents des services déconcentrés (1 session laïcité est programmée le 09 décembre).

## 3.2 Nombre de jours de formation délivrés par les formateurs internes

Période	Nombre de jours	Nombre de formateurs	Pour quelle formation ?
janvier à août	22	12	Odissée (2 sessions), BOP 206, formation des élèves sentinelles, Dispositif VAE, Plan de formation Mood'EA
septembre à décembre	10	6	Formation initiale des assistants de prévention, RenoIRH formation, plan de formation Mood'EA



### 3.3 Formation individuelle et accompagnement sur les dispositifs de la FPTLV

Les demandes individuelles de formation avec prise en charge des frais pédagogiques ne cessent d'augmenter. C'est pourquoi un suivi quantitatif et qualitatif est proposé ci-dessous.

#### 3.2.1 Bilan quantitatif hors CPF

TYPES DE DEMANDE	ACCORD	REFUS
Demandes individuelles avec frais de formation	17	7
Demandes collectives sur site	9	0
Demandes de bilan de compétences	3	0
Montant des demandes	26 150€	10 199€

#### 3.2.2 Bilan qualitatif

Les établissements d'enseignement et les réseaux ligériens d'appui et d'animation qui en découlent, savent faire appel à la délégation régionale pour assurer un financement de formation sur site . Si les demandes sont diverses, elles sont toujours **inscrites dans un projet qui va au-delà du simple besoin de formation** (communication, bien-être et résilience après le confinement,...).

Les demandes de financement de formations individuelles s'inscrivent majoritairement dans une des priorités régionales à savoir la santé et sécurité au travail avec 5 demandes de CACES et conduites de pont roulant, 2 formations de formateur SST et 1 formation de formateur en prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et sociale. A cela s'ajoutent des formations plus orientées vers une diversification de compétences liées au métier d'enseignant comme une formation au brain gym ou au langage des signes en langue française.

Ces demandes font l'objet d'une présentation et d'un échange au sein du réseau des Responsables Locaux de Formation, réseau qui fonctionne toujours activement et qu'il convient de saluer pour son investissement malgré un manque de reconnaissance de cette mission.

#### 3.2.3 Bilan du CPF

Ce tableau présente un état complet des demandes de mobilisation connues à ce jour puisque les 2 commissions régionales ont eu lieu.

Bilan	Nombre
<b>Nombre de demandes CPF déposées</b>	<b>11</b>
➤ <b>Nombre de demandes au fils de l'eau</b>	<b>1</b>
• Nombre de dossiers acceptés	1
• Nombre de dossiers refusés	0
➤ <b>Nombres de dossiers déposés en commission</b>	<b>10</b>
• <b>Nombres de dossiers acceptés</b>	<b>9</b>
→ montant des demandes CPF acceptées	<b>14890€</b>
→ dossier catégorie C	1
→ concours	0
• <b>Nombres de dossiers refusés</b>	<b>0</b>
→ requalifié en T1	0
→ dossier incomplet / projet mal défini	1 retrait
→ projet refusé / orientation autre dispositif	0
<b>Nombres d'heures CPF utilisées</b>	<b>591 heures</b>

## 4 Plan prévisionnel des actions à mener en 2022

Les orientations de la délégation régionale ont été définies non seulement en fonction du Plan de Transformation Ministériel, pour ce qui concerne les formations métiers, mais également en tenant compte du schéma directeur de la FPTLV émanant de la DGAFP et de la note d'orientation du MAA. Dans ce cadre, les remontées des besoins formulées par les différents structures restent le fil conducteur des choix en matière de formation.

### 4.1 Dans le sens des objectifs généraux du Ministère

#### 4.1.1 Accompagner les agents sur l'utilisation des applications métiers (Chorus, renoirRH formation, Valorexia, GAO, Résyta, logiciel « R », plateformes collaboratives,...)

Depuis quelques années, le **développement et la mise à jour d'applications métier** ne cessant de croître, les services font part d'un réel besoin de maintien de leurs compétences voire de montée en puissance et ce de manière très transversal. Qu'il s'agisse d'effectuer les remontées de notes d'élèves d'un établissement d'enseignement agricole, d'assurer le suivi des contrôles sanitaires ou de traiter les données recueillies, la maîtrise des outils est incontournable pour garantir efficacité et autonomie des agents. Cela s'accompagnera d'une réflexion sur l'utilisation des données (RGPD).

### **4.1.2 Accompagner le développement professionnel**

Assurer, renforcer, mobiliser et réformer sont les maîtres mots du PTM. Comment s'engager au mieux dans ces chantiers si les structures et les forces vives qui les composent ne bénéficient pas d'un **accompagnement à la fois structurel et individuel**.

La délégation proposera des formations collectives ou individuelles avec des parcours hybrides pour tenter de répondre à l'accompagnement des transitions, (transfert des compétences FEADER vers les conseils régionaux par exemple), sans omettre de prendre en compte le développement professionnel des agents (montée en compétences dans des domaines techniques comme la cartographie ou le droit à plaider au tribunal pénal).

### **4.1.3 Poursuivre la labellisation**

Suite à l'obtention de la double labellisation du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation en 2020, l'audit de suivi devrait avoir lieu en 2022. C'est pourquoi des actions de formations vont de nouveau être proposées dans le cadre du marché interministériel. Pour mémoire, ces actions portent sur les thématiques suivantes : "Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes", "Égalité entre les hommes et les femmes", "Lutte contre les violences sexuelles et sexistes" et "Laïcité et neutralité des agents du service public".

## **4.2 Dans le sens d'objectifs régionaux**

La déclinaison régionale des actions de formation 2022 et des parcours qui seront mis en place a fait l'objet de travaux de concertation et de récolement d'informations auprès des collègues et services concernés.

### **4.2.1 Éducation à la transformation numérique**

Les technologies numériques impactent l'organisation des services, les quotidiens professionnels et les compétences collectives et individuelles dans tous les secteurs.

Cette priorité régionale apparaît donc comme une évidence et les déclinaisons en offres de formation seront à destination d'un contrôleur sanitaire en abattoir comme d'une instructrice PAC ou un enseignant en établissement d'enseignement.

Des parcours de formation devraient également se mettre en place pour permettre de faire du numérique un outil d'amélioration du quotidien de travail pour chaque agent.

Cette priorité englobe également l'éducation aux médias comme, par exemple, comment identifier ses sources d'informations ou comment communiquer via un réseau social, écrire pour le web,...

### **4.2.2 De la santé et sécurité au travail à la qualité de vie au travail**

Cette priorité régionale s'inscrit dans la continuité et permettra d'inscrire au fil de l'année plusieurs sessions pour maintenir et développer des compétences réglementaires (SST, manipulation extincteurs, ...) tout en intégrant des propositions d'actions plutôt tournées vers une **démarche de qualité de vie au travail**. Une présentation de cette

démarche peut ainsi permettre de développer un projet de service, une sensibilisation au lâcher-prise peut aider à mieux gérer les urgences professionnelles,...

### 4.2.3 Poursuite de l'accompagnement au changement

Accompagner les réformes comme la rénovation du bac professionnel, l'évolution en approche capacitaire, l'évolution du périmètre des mesures FEADER ou le développement de programmes ambitieux comme EPA 2 demeure une priorité régionale.

Il s'agit non seulement **d'accompagner des changements individuels** (adaptation à un nouveau contexte comme une mobilité, ...) comme **des changements organisationnels** (prise en compte du développement du télétravail, évolution réglementaire à intégrer ou pilotage de projet,...). Toute action qui relève de l'accompagnement managérial (posture, outils) s'inscrira de fait dans les priorités régionales pour 2022.

Cette volonté d'accompagnement sera également marquée par le développement d'actions de sensibilisation et d'acculturation aux évolutions législatives et réglementaires qui impactent les politiques publiques (bien-être animal, posture de contrôle, ...).

2022 devrait également permettre d'asseoir les échanges avec les nouveaux partenaires que sont les SGCD. En effet l'année écoulée aura permis de poser les jalons d'un travail plus collaboratif dans les mois à venir toujours dans un souci partagé de mieux anticiper les besoins des agents travaillant en DDI.

## 5 Budget prévisionnel formation continue 2022

### 5.1 Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 215

Formation continue des personnels du MAA		
Ingénierie de formation		Total
• Enseignement		24 000,00 €
◦ Priorités de l'EA(réforme, OB,...)	• 10 000€	
◦ Accompagnement des réseaux	• 14 000€	
• Alimentation		4 500,00 €
◦ Sécurité et qualité de l'alimentation	• 2 500€	
◦ Accompagnement des réformes	• 2 000€	
• Agriculture		6 000,00 €
◦ Accompagnement et soutien équipe projets	• 3 000€	
◦ Formation eau, bois, forêt, environnement	• 3 000€	

• Autres		9 000,00 €
◦ Chorus et RenoirRH Formation	• 4 500€	
◦ Outils métiers	• 4 500€	
Total ingénierie P215		43 500,00 €
<b>Accompagnement des agents</b>		
Ingénierie de formation		Total
• Transitions professionnelles		24 000,00 €
◦ compte personnel de formation	• 15 000,00 €	
◦ bilan de compétence	• 9 000,00 €	
◦ congé de transition professionnel	• 0,00 €	
• Préparation des examens et concours		11 000,00 €
◦ PEC général	• 8 000,00 €	
◦ PEC enseignement agricole	• 3 000,00 €	
• Autres		6 000,00 €
Total ingénierie P215		41 000,00 €
<b>Frais de déplacement enseignement agricole</b>		
		<b>Total</b>
Nombre d'agents de l'enseignement agricole		1370
Frais de déplacement enseignement agricole		28 000,00 €
<b>Total P215</b>		<b>112 500,00 €</b>

## 5.2 Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 354

<b>Formations transverses<sup>2</sup></b>	
	<b>Programme 354</b>
• Porter les principes et valeurs de la République	• 1 000€
• Accélérer la transformation numérique de l'Etat	• 3 000€
• Fonction managériale	• 3 000€
• Accompagner le développement professionnel	• 2 000€
• Interministérialité	• 2 000€

(2) Sont retenus les 5 axes du schéma directeur de la FPTLV

<b>Total ingénierie « formation transverse »</b>	• 11 000,00 €
<b>Frais de déplacement des agents de la DRAAF et des DDI</b>	
<b>Frais de déplacement</b>	• 10 000,00 €
<b>Total P354</b>	<b>21 000,00 €</b>

### 5.2 5.3 Explication de cette évolution budgétaire

<b>Budget</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>BOP 215</b>	115 000,00 €	115 000,00 €	109 200,00 €	<b>112 500,00 €</b>
<b>BOP 354</b>	10 000,00 €	15 000,00 €	20 800,00 €	<b>21 000,00 €</b>

Malgré 2 années consécutives de crise sanitaire, les agents ligériens sont toujours dans une importante dynamique de formation (42 actions Formco à destination des agents des services déconcentrés en 2019, 32 en 2020 et 39 en 2021). La diminution des frais de déplacements (- 50% par rapport à 2019) a notamment permis d'accompagner un plus grand nombre de demandes individuelles.

Les besoins identifiés pour l'année à venir ne vont pas décroissants bien au contraire. La demande du maintien du budget tient compte d'un cadre national contraint mais dans lequel des projets de formation professionnelle continue peuvent exister à conditions de favoriser mutualisation des intervenants et des compétences, cofinancement et utilisation des nouveaux marchés public interministériels qui se mettent en place en 2022 (préparation concours et examens professionnels par exemple).