



# RÉGION des PAYS DE LA LOIRE

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

## *Document Régional de Formation* *- Année 2020 -*

### SOMMAIRE

<b>1. Présentation de la Région</b>	<b>2</b>
1.1 Contexte régional RH	2
1.2 État des lieux emplois / compétences / effectifs	3
<b>2. Bilan des actions menées en 2019</b>	<b>4</b>
2.1 Sur les priorités nationales déclinées en région	4
a) Les « formations métiers » du Ministère	4
b) Les « formations transverses » colorées « Agriculture »	5
2.2 Sur les priorités régionales	7
a) Articulation entre développement du numérique, et pratiques managériales des encadrants	7
b) Santé-sécurité, et Qualité de Vie au travail	7
c) Accompagnement des réformes structurantes dans l'enseignement agricole	7
<b>3. Plan prévisionnel des actions à mener en 2020</b>	<b>8</b>
3.1 Au titre des labels « Égalité – Diversité »	8
3.2 Priorités régionales	8
a) Le développement des « badges numériques »	8
b) Préparation aux concours du Ministère chargé de l'Agriculture	9
c) Qualité de vie, bien-être au travail, et accompagnements individuels des agents	9
<b>4. Contexte interministériel en région</b>	<b>9</b>
4.1 Conventions avec les partenaires	9
4.2 Relations avec la PFRH	10
4.3 Relations avec les CVRH	10
4.4 Relations avec l'Éducation Nationale	10
4.5 Nombre de formations ouvertes en ORAS ou OCT	10
<b>5. Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation</b>	<b>11</b>
5.1 Les accompagnements individuels 2019 autres que le CPF	11
5.2 Le compte personnel de formation en 2019	11
<b>6. Budget prévisionnel 2020</b>	<b>13</b>

## 1. Présentation de la région

### 1.1. Contexte régional RH

Classée au 8<sup>ème</sup> rang des régions françaises en terme de population, la région des Pays de la Loire constitue un territoire particulièrement attractif sur le plan des « Ressources Humaines ». Près de 4800 agents de l'État répartis dans les 5 départements ligériens, exercent leurs missions sous l'autorité préfectorale. La DRAAF et les 10 DDT(M) et DD(CS)PP ligériennes représentent 15 % de ces effectifs régionaux (**718 agents au 30 avril 2019**<sup>1</sup> - hors agents de l'enseignement agricole), parmi lesquels plus d'un sur deux (55 %) est âgé de 50 ans ou plus.

Selon les structures et services concernés, le *contexte d'exercice des missions des agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en région, s'avère cependant bien différent.*

- La région ligérienne est l'une des plus diversifiées en termes de productions agricoles au niveau national. Dans ce contexte **économique**, il est important de souligner que les agents des **services d'économie agricole** sont toujours **très mobilisés** pour réussir le rattrapage de calendrier de traitement des dossiers sur le 2<sup>nd</sup> pilier de la PAC (dossiers MAEC et Agriculture Biologique) en 2019. Conjugué à la volonté de la Région de respecter les calendriers d'instruction et de paiements des aides, cela a fortement pesé sur la charge de travail des agents de DDT(M) et contribué à maintenir un **contexte professionnel éprouvant** dans ces services cette année<sup>2</sup>.

- Dans le domaine de la **forêt et du bois**, 2019 a été marquée par l'aboutissement de l'écriture du **PRFB**<sup>3</sup>. L'année 2020 constituera donc la première année de mise en œuvre de ce programme, avec des objectifs ambitieux concernant notamment le renouvellement des forêts et la progression des volumes mobilisés dans le cadre d'une gestion durable. Un travail important devrait donc s'engager en 2020 dans les services forestiers, afin de mettre en œuvre les mesures précisées dans ce programme régional. S'agissant de l'organisation des services, on notera la poursuite du travail engagé en 2018 sur l'**organisation des missions forestières** et de **gestion des compétences** en DRAAF et DDT(M) au niveau régional<sup>4</sup>. Le plan de charge devrait donc aussi être conséquent, afin de mettre en œuvre les actions identifiées dans le plan d'actions validé début 2019.

- **L'enseignement agricole** (majoritairement représenté par l'enseignement agricole privé dans la Région – 80 % des effectifs totaux) a quant à lui mobilisé **ses savoir-faire et ses spécificités** pour contribuer efficacement à l'élévation des niveaux de qualification des jeunes, à leur insertion professionnelle, avec le souci constant de les accompagner dans la préparation de nouveaux modèles de production. Les 96 établissements d'enseignement de la région, parmi lesquels les 11 établissements d'enseignement agricole public – et les 1 300 agents qui y exercent leurs missions (dont plus d'un tiers financés sur le budget des établissements) – ont œuvré dans ce sens, inscrivant leur action dans le cadre des **réformes** engagées dès 2018 au niveau national<sup>5</sup>, et dans celui du **PREA**<sup>6</sup> 2018-2022 décliné en **quatre ambitions** (elles-mêmes déclinées en 17 actions-cadres) :

- un projet de travail collaboratif partagé par tous, visant une plus grande appropriation par l'ensemble des acteurs des territoires
- un projet au service d'une croissance du nombre d'élèves sur 4 ans
- un projet au service du développement et de la valorisation de l'engagement citoyen
- un projet au service d'une adaptation des compétences des formés, pour répondre aux évolutions de l'agriculture

1 Source : cartographie GPEEC 2019 (hors agents du MAA affectés dans l'enseignement agricole)

2 (malgré la mise à disposition par le Conseil régional de 2 agents contractuels par direction départementale pour l'instruction des aides du 2<sup>nd</sup> pilier de la PAC)

3 PRFB : Programme Régional de la Forêt et du Bois

4 Avec l'appui du FMR (Fonds de Modernisation et de Réforme)

5 Réforme de la voie professionnelle, réforme du lycée, réforme de l'apprentissage, mise en œuvre de PARCOURSUP

6 PREA : Projet Régional de l'Enseignement Agricole

• Dans le domaine de la sécurité et de la qualité sanitaires de l'alimentation, l'année 2019 a été marquée par la poursuite des actions inscrites dans la **feuille de route 2018-2022 de la politique de l'alimentation**. Les agents ont ainsi porté leurs efforts sur la déclinaison du programme national pour l'alimentation, des plans Ecophyto 2 et Ecoantibio 2, mais également sur la **prévention et la gestion des risques sanitaires** (compte tenu de l'importance régionale de la filière volailles en particulier). Pour faire face à ces enjeux, une priorité a ainsi été accordée au suivi des abattoirs non seulement dans la **gestion des ressources humaines** (tensions liées soit à des difficultés de recrutement, soit à la baisse du niveau des compétences des agents (recours aux contractuels, trop peu formés au moment de leur prise de poste)), mais également en termes de **sécurité sanitaire** et de surveillance des conditions d'abattage.

## 1.2. État des lieux emplois / compétences / effectifs \_\_\_\_\_

### a) Au 1<sup>er</sup> janvier 2019

	<b>DRAAF</b> (BOP 206+215)	<b>DDT(M)</b> (BOP 215)	<b>DD(CS)PP</b> (BOP 206)	<b>EPLEFPA</b> (BOP 243)	<b>Total</b>
<b>Nombre d'agents</b>	181 (dont 37 sur le BOP 206)	159	378	1 350 (dont ACB <sup>7</sup> )	
<b>TOTAL</b>	<b>718 agents</b> (739 en 2018)			<b>1 350 agents</b>	<b>2 068 agents</b>

La diminution régulière des effectifs en région (69 agents en moins depuis 2017), le vieillissement général du personnel<sup>8</sup> combiné aux nombreux départs en retraite prévus dans les 3 prochaines années<sup>9</sup>, impliquent nécessairement d'**optimiser la gestion des ressources humaines**<sup>10</sup>, tout en conservant un **niveau élevé de compétences** dans les services et structures.

### Composition de la délégation régionale à la formation continue en 2019

<b>Nombres d'agents 2019</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 B</b>	1	0,6 ETP
<b>Catégorie C</b>	1	0,5 ETP
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2,1 ETP</b>

soit un ratio approximatif de 1 000 agents / ETP dédiés FORMCO ←

### b) Prévisions pour 2020

Dans le contexte régional précédemment exposé, et compte tenu des priorités d'actions en 2020 en particulier autour des missions d'économie agricole en DDT(M) et en DRAAF, l'enjeu stratégique consiste à s'assurer du **maintien des compétences** des agents dans ces services. Sur ce dernier point, cela passe par le déploiement d'une offre de formations qui réponde aux évolutions de la réglementation et des politiques publiques, pour que les agents mènent à bien les missions qui leur sont dévolues. Ces démarches doivent également s'inscrire dans un cadre garantissant un **épanouissement** et une **qualité de vie au travail** pour les agents concernés : des situations de tensions persistent dans certains SEA, et l'incertitude concernant le périmètre du transfert du FEADER vers les Conseils Régionaux pèse également sur le fonctionnement de ces services.

7 Les effectifs présentés concernent les agents publics (titulaires et contractuels) affectés dans les 11 EPLEFPA ligériens. À noter que le nombre d'ACB est une estimation, les recrutements s'effectuant tout au long de l'année, notamment en CFA / CFPPA.

8 La moyenne d'âge des agents travaillant dans les services déconcentrés est supérieure à 50 ans en 2019

9 Près de 83 départs en retraite sont possibles dans les 3 prochaines années (source : enquête GPEEC 2019)

10 Cette démarche s'inscrit dans une **démarche interministérielle**, la mutualisation ainsi recherchée devant permettre de favoriser la mobilisation des **compétences rares** et la mobilité des agents sur le territoire.

C'est également dans cet objectif d'une **meilleure adéquation emplois / compétences** que la réflexion collective engagée l'année passée sur l'organisation des missions forestières et la gestion des compétences en DRAAF et DDT(M) se poursuivra en 2020, notamment par la définition de **parcours de formation adaptés**. Cette démarche doit permettre d'identifier des pistes d'amélioration pour l'organisation des missions et la préservation des compétences dans les services forestiers.

Pour l'enseignement agricole, l'enjeu 2020 passe par l'accompagnement des établissements dans l'appropriation des **réformes structurantes** de la formation (baccalauréat général et technologique, Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, etc.). Sur ce dernier point, le « **plan d'accompagnement des CFA-CFPPA** » porté par la DGER se concrétisera par le déploiement national, régional ou local, d'actions de formation. Initiés en 2019, ces travaux se poursuivront notamment par l'accompagnement des CFA des établissements agricoles face au transfert de compétences du Conseil régional aux branches professionnelles d'une part, et sur l'accompagnement des lycées sur la mise en œuvre des nouveaux baccalauréats généraux et technologiques d'autre part. Ces actions seront déployées en phase avec les orientations définies dans le **PREA 2018 – 2022**.

Enfin, la sécurité et la qualité sanitaires de l'alimentation constituant des priorités d'actions en Région en 2020, l'enjeu à court et moyen terme consiste à s'assurer du **maintien des compétences** des agents dans ces services, et de leur capacité à s'adapter face aux évolutions des politiques publiques, et aux évolutions réglementaires nationales et européennes. En constatant que près de **40 % des effectifs du BOP 206 ont 50 ans ou plus** en 2019 (415 agents sur le BOP 206 au 30 avril 2019, dont plus de 90 % affectés dans les DD(CS)PP de la région), on devinera aisément que le maintien des compétences des agents exerçant en abattoirs et spécifiquement en ce qui concerne les **missions de contrôles et d'inspections** dans ces structures constitue une priorité en 2020, compte tenu des enjeux de contrôles sanitaires précédemment évoqués.

## 2. Bilan des actions menées en 2019

### 2.1. Sur les priorités nationales déclinées en région \_\_\_\_\_

#### a) Les « formations métiers » du Ministère

##### 1. La sécurité et la gestion de crise dans les établissements d'enseignement

L'importance de plus en plus marquée des **enjeux de sécurité et de sûreté** des établissements d'enseignement nécessite que les équipes pédagogiques et de direction participent aux actions de formation proposées aux niveaux régional et national dans ce domaine.

Ainsi, en plus de la participation ponctuelle de quelques chefs d'établissement aux formations proposées l'Éducation Nationale dans ce domaine, ceux-ci ont **activement œuvré** pour le déploiement d'actions locales sur le thème de la sécurité dans leurs établissements, avec très souvent l'**appui pédagogique et financier** de la Délégation Régionale FORMCO. Des formations visant par exemple à la « *certification SST* », aux « *habilitations électriques* », à la « *manipulation des extincteurs* », ou à la « *conduite d'engins en sécurité (CACES)* » ont ainsi régulièrement été activées dans les EPL régionaux en 2019.

Également, les équipes de vie scolaire n'ont pas été oubliées sur cette question des **formations dédiées à la sécurité** dans les établissements : elles sont en effet appelées à jouer un rôle essentiel dans la gestion de la crise, notamment lorsque l'événement se déroule en dehors des heures d'enseignement. La formation e-learning « *Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend !* » développée par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a ainsi été **très fortement suivie** en région Pays de la Loire par les acteurs du réseau « vie scolaire » (CPE et assistants d'éducation en particulier), *l'ISST et la délégation Régionale FORMCO ayant régulièrement insisté et relayé l'information à ce sujet.*

## 2. L'accompagnement et le soutien des acteurs économiques pour faciliter les dynamiques locales

La direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises a pour mission principale d'**accompagner et de soutenir** les acteurs économiques pour favoriser la relance économique et la transition écologique des filières françaises. Elle dispose ainsi de nombreuses prérogatives puisqu'elle gère notamment l'ensemble des politiques publiques en lien avec l'agriculture, la gestion de la PAC, l'agroalimentaire, ou les relations européennes et internationales.

Pour contribuer à la réussite de ces différentes politiques publiques, la Délégation régionale FORMCO [mais également le niveau national (via l'INFOMA notamment)] s'est attachée à déployer toute l'année des **formations techniques et réglementaires** visant à développer les savoirs des agents dans les domaines de l'économie amont et aval, des pratiques agricoles agro-écologiques, de l'écologie, etc., pour les rendre pleinement opérationnels dans les missions qui leur sont dévolues. Ces dispositifs de formation (avec par exemple l'activation d'une session régionale de formation « *certiphyto : réglementation, prévention des risques et techniques alternatives* » au printemps 2019 pour les enseignants des lycées agricoles) ont aussi été l'occasion de mobiliser et de valoriser les exploitations agricoles des EPLEFPA Ligériens, afin que les agents développent des **compétences d'ensemblier** sur des thématiques d'analyse de l'économie des filières et exploitations agricoles, des impacts sociaux et environnementaux de l'agriculture dans les territoires, etc.

*NB : pour la filière forêt – bois, et compte tenu du nombre réduit d'agents traitant des questions forestières dans la région (une quinzaine environ), précisons que c'est l'offre de l'INFOMA et des organismes forestiers tels que l'ONF et l'IDF qui a prioritairement été mobilisée en 2019.*

## 3. Prévention des TMS en abattoirs

La question de la prévention des TMS en abattoirs constitue toujours une problématique forte, régulièrement relayée par le CHSCT Ministériel. Cette question reste d'autant plus prioritaire dans la région, vu la **forte densité d'abattoirs** de volailles et de boucherie présents sur le territoire. Une **offre de formations adaptée** a ainsi été développée en 2019, ciblant en particulier directement les agents en poste sur les chaînes d'abattage. Deux dispositifs spécifiques ont ainsi été déployés :

→ en janvier 2019, la Délégation Régionale FORMCO a mis en place une session de formation "*Prévention des TMS, avec et par l'optimisation du pouvoir de coupe des couteaux à lames lisses*" visant à sensibiliser le personnel en abattoirs à la prévention des TMS et à leur donner les moyens de les éviter par l'entretien du matériel de coupe ;

→ début 2019 également, les agents en poste en abattoirs ont eu accès à la formation en ligne (e-learning) proposée par le MAA "*prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoirs d'animaux de boucherie*", visant à leur transmettre les fondamentaux de la santé – sécurité au travail, contextualisée aux abattoirs ;

### b) Les « formations transverses » colorées « Agriculture »

#### 1. L'obtention et le déploiement du double label « Égalité – Diversité »

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour notre société, déclarée « *grande cause du quinquennat* » par le Président de la République. Le MAA contribue depuis plusieurs années à faire avancer cette cause tant dans le fonctionnement interne de son administration que dans les politiques publiques qu'il porte et qu'il conduit. C'est pour reconnaître cet engagement et le pérenniser que le Ministre a souhaité que son Ministère « *se porte candidat* » auprès de l'AFNOR pour l'obtention du double label « *Égalité et Diversité* ». Le processus de labellisation a notamment conduit à engager un plan d'actions en matière de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité professionnelle F/H et de la diversité, plan d'actions qui comprend notamment un vaste **programme de sensibilisation et de formation** des acteurs en région (*action n°8 du plan national d'actions*).

Plus précisément, au sein de la DRAAF des Pays de la Loire (désignée « *pilote* » au niveau national avec 4 autres DRAAF pour mettre en place la démarche de labellisation), les premières actions ont consisté à mettre en place des **formations spécifiques régionales des acteurs-clés** impliqués dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité, de mixité professionnelle et/ou de diversité. Ont ainsi été ciblés et concernés, les membres du CODIR de la DRAAF, les responsables RH et chefs de pôle/chefs d'unité dans les différents services, ainsi que les représentants des organisations syndicales de la DRAAF.

Cette démarche s'est concrétisée **à l'automne 2019** sur la thématique de la « *diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes* » : **3 premières formations<sup>11</sup> ont été calées en fin d'année pour ces publics**, les directions d'EPL de la Région étant également formés sur cette thématique dans quelques semaines<sup>12</sup> (*formations animées par des organismes agréés au titre du marché interministériel notifié au MAA en juin dernier*).

## 2. Le déploiement des formations « Chorus » et « RenoiRH »

« Chorus » : la mutualisation de la fonction comptable et financière au niveau régional, l'arrivée de l'application Chorus et la mise en place il y a quelques années dans chaque région d'un CPCM<sup>13</sup> chargé de l'exécution des dépenses des recettes et de la comptabilité des actifs, avaient profondément modifié l'organisation et les méthodes de travail des services comptables. Plus récemment, la généralisation progressive de la dématérialisation obligatoire des factures et de la gestion comptable en mode « service facturier », a continué d'impacter les services budgétaires et comptables, rendant ainsi nécessaires la définition de **parcours de formations** adaptés pour les agents de ces services. Ainsi en 2019, quelques formations régionales extraites du **parcours de professionnalisation « Chorus »**<sup>14</sup> ont été organisées, soit par la Délégation Régionale FORMCO (par la mobilisation de formateurs internes), soit au travers d'actions interministérielles portées par le CVRH de Nantes (*une formation « CHORUS Restitutions – Le suivi de la dépense » a par exemple été activée en septembre dernier par le MTES*).

« RenoiRH » : dans un objectif de modernisation et d'harmonisation de la gestion des ressources humaines, le MAA a acté le passage en juillet 2019, du système d'informations « RH AGORHA » vers le SIRH interministériel « RenoiRH ». Dans ce cadre, et afin de permettre à tous les utilisateurs de réussir la transition entre les deux systèmes d'informations RH, **5 formations ont été proposées en 2019** à l'attention des gestionnaires de proximité RH (*les premières dès juin 2019*). Ces formations ont mobilisé les 4 formatrices internes du réseau thématique affectés en Pays de la Loire, et « recrutées » suite à l'appel à candidatures lancé par le MAA en 2018.

Fin 2019 / début 2020, des formations complémentaires seront organisées au niveau régional (voire localement le cas échéant), de manière à permettre la formation de nouveaux arrivants d'une part, et de s'adapter aux évolutions du métier et de RenoiRH d'autre part.

11 → formation du **CODIR** sur le thème "*diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes*" le 15 novembre 2019  
 → formation des **représentants des Organisations Syndicales** de la DRAAF sur le thème "*diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes*" le 22 novembre 2019  
 → formation des **agents des RH, chefs de pôle, chefs d'unité** sur les 2 thèmes "*diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes*" et "*recruter sans discriminer*" le 3 décembre 2019

12 → formation des **directions d'EPL** sur les 2 thèmes "*diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes*" et "*recruter sans discriminer*" le 5 novembre 2019

13 CPCM : Centre de Prestations Comptables Mutualisées

14 Le parcours de professionnalisation « Chorus », a été conçu conjointement par les ministères MAA/MTES/MCT en 2017, et est constitué de 7 formations spécifiques

## 2.2. Sur les priorités régionales \_\_\_\_\_

### a) *Articulation entre développement du numérique, et pratiques managériales des encadrants*

Dans un contexte d'interministérialité en région, la maîtrise des outils numériques par les agents de notre administration régionale constitue une compétence indispensable que chacun doit s'approprier. Partant ainsi du constat que l'administration est très fortement impactée par le numérique, une offre de formation (notamment interministérielle) visant à **accompagner les managers** dans l'appréhension et l'intégration de ces évolutions profondes a été développée en 2019. On citera en particulier, pour ce qui concerne les formations mises en œuvre par la délégation régionale :

- l' « *impact du numérique sur l'administration* » (en plus des actions de la PFRH proposées sur cette thématique, une session de formation « *Sensibilisation au numérique (pour les encadrants)* » a été proposée par la Délégation Régionale FORMCO en 2019) ;
- Le « *management du télétravail* » : cette session de formation a été particulièrement suivie au niveau régional cette année, l'organisation du travail, le quotidien professionnel et le management des équipes étant profondément modifié par cette nouvelle modalité ;

### b) *Santé-sécurité, et Qualité de Vie au travail*

Le plan d'actions de prévention des RPS de la DRAAF, ainsi que l'étude des besoins de formation exprimés par les agents dans les autres structures du MAA en région et remontés par les RLF, mettent très régulièrement en exergue le désir des agents de considérer leur lieu de travail comme un **lieu de satisfaction et d'épanouissement personnel**, mais également un lieu où ceux-ci se sentent quotidiennement en sécurité. Cela a ainsi justifié le renouvellement d'actions régionales et locales dans le domaine de la "Qualité de Vie" et du "Bien être au travail", toujours très suivies. À ce titre, on soulignera par exemple que la formation consacrée à l' « *anticipation des sources de stress en milieu professionnel* » proposée au printemps 2019 a très rapidement fait le plein en terme d'inscriptions, témoin de l'**intérêt majeur des agents pour cette thématique**.

Dans le champ plus transversal de la santé – sécurité au travail, de nombreuses actions de formation ont également été activées en 2019 (*certificat « SST », « habilitation électrique », etc .*), la majorité d'entre elles ayant été déployées localement, et donc **au plus près des besoins** des structures (en EPL ou dans les DDI).

### c) *Accompagnement des réformes structurantes dans l'enseignement agricole*

Le contexte actuel dans l'enseignement agricole est marqué par le lancement de chantiers et de **réformes d'ampleur**<sup>15</sup> qui viennent profondément modifier les dispositifs de formation. Elles induisent des évolutions significatives qui impactent cet enseignement. Le programme régional de formations 2019 a accompagné, en complément de l'offre nationale proposée, le déploiement et la compréhension de cette réforme dans les établissements ligériens. C'est ainsi que des actions visant notamment à la **compréhension des enjeux de la réforme**, ont été proposés aux personnels des CFA et CFPPA de la Région en 2019, ces actions s'inscrivant dans le cadre du « **plan d'accompagnement** » porté par la DGER.

Parallèlement, l'enseignement agricole doit s'adapter aux publics entrants (grande diversité d'origine socioprofessionnelle et de parcours scolaires, augmentation sensible des publics dits en difficulté, etc.). L'accueil de ces publics vers un « *parcours de la réussite* » nécessite des approches spécifiques, et a induit la mise en place d'**actions régionales de formation** sur une vaste palette de thématiques. (On citera ici par exemple l'activation d'une formation « *lecteur – scripteur* » pour les personnels AESH, en charge notamment de l'accompagnement des publics en situation de handicap).

15 Réforme du bac général et technologique / de l'apprentissage et de la formation professionnelle / de la voie professionnelle

### 3. Plan prévisionnel des actions à mener en 2020

#### 3.1. Au titre des labels « Égalité – Diversité » \_\_\_\_\_

Puisque la DRAAF des Pays de la Loire est pilote dans la démarche de labellisation souhaitée par le MAA (cf. point 2.1), un **engagement particulier** est attendu pour notre région en matière de formations. Dans la continuité des premières actions déployées à l'automne 2019 (cf. point 2.1), l'année 2020 verra ainsi le dispositif régional de formation **se renforcer**. De nouvelles formations seront proposées aux **agents prioritairement concernés** par ce dispositif de formation (membres du CODIR, acteurs de la prévention, représentants des organisations syndicales, directions d'EPL...), permettant ainsi de tendre vers l'**objectif souhaité que chaque agent concerné soit formé à chacune des 4 thématiques du label<sup>16</sup> sur la période 2019-2023**.

Dès l'année 2020, des formations relatives à la « *lutte contre les violences sexuelles et sexistes* » seront par conséquent activées au niveau régional pour répondre à l'objectif de former les membres du CODIR, les représentants du personnel, et les acteurs RH de la DRAAF (dont les chefs de pôle et chefs d'unité).

En parallèle, la Délégation Régionale FORMCO continuera d'activer des formations dans le domaine de la « *diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes* » (dispositif déployé dès 2019 pour les « publics prioritaires » précédemment cités), l'idée étant de véritablement **sensibiliser le plus grand nombre d'agents** au sein de la communauté de travail « DRAAF ». À moyen terme enfin (fin 2020 / 2021), des formations sur les thèmes de l'« *égalité entre les femmes et les hommes* », et de la « *laïcité et la neutralité des agents publics* » seront déployées régionalement.

#### 3.2. Priorités régionales \_\_\_\_\_

En plus du déploiement prioritaire d'un programme régional de formation dédié au label « Égalité – Diversité » (cf. point précédent) dans la région Pays de la Loire, ou encore de la poursuite des actions s'inscrivant dans le cadre du **plan d'accompagnement** des CFA et CFPPA, 3 autres priorités de formation se dégagent pour 2020, en particulier pour les **acteurs de l'enseignement agricole**, et pour les personnels impactés par la **réforme territoriale** dans les départements ligériens.

##### a) *Le développement des « badges numériques »*

Le 30 avril 2019, la DRAAF des Pays de la Loire a pris l'initiative de créer un collectif "*Badgeons les Pays de la Loire*" avec des partenaires extérieurs. *Objectif* : « *créer un écosystème territorial de reconnaissance des apprentissages informels grâce aux badges numériques* ». C'est ainsi qu'en 2019, l'action régionale – **particulièrement innovante au niveau national<sup>17</sup>** – s'est concentrée sur les actions « post-formation », en particulier sur la mise en œuvre concrète de ces « *Open Badges numériques* ». Les Open badges permettent la valorisation des apprentissages, la reconnaissance des expérimentations, et permettent également la création de « *communautés apprenantes d'enseignants et de personnels* ».

**2020 poursuivra la dynamique engagée régionalement, et l'amplifiera.** L'idée finale est de créer une culture, sur la région des Pays de la Loire, de la reconnaissance des apprentissages informels, à travers le développement de ces badges numériques. La formation des personnels de l'enseignement agricole contribuera à œuvrer dans ce sens, en particulier par le déploiement d'actions de sensibilisation et de formation des acteurs de l'enseignement agricole (dont les réseaux régionaux) dans ce domaine.

16 Les 4 thématiques de formation du label « Égalité – Diversité » :

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Laïcité et neutralité des agents du service public

17 Seule la Normandie a également avancé dans la démarche des badges numériques, au travers du réseau "*Badgeons la Normandie*"



### b) Préparation aux concours du Ministère chargé de l'Agriculture

La **préparation aux examens professionnels et concours** constitue toujours une priorité régionale de formation, en particulier pour les personnels de l'enseignement agricole souhaitant la titularisation dans les corps de PLPA et PCEA. Des sessions de formation seront ainsi régulièrement proposées au niveau régional par la délégation régionale (et ce dès fin 2019), qu'il s'agisse de préparer les agents aux concours ou examens professionnels techniques (*préparation du dossier RAEP et de l'oral*) ou administratifs (*préparations écrites et préparation du dossier RAEP, préparations orales*). Ces actions de formation mobiliseront les formateurs internes du Ministère de l'Agriculture, des prestataires privés, mais également les compétences du réseau des CFPPA pour ce qui concerne spécifiquement les sessions de préparation aux concours enseignants.

Pour terminer, ajoutons également que les agents du MAA en région se verront offrir la possibilité de participer aux formations proposées par l'interministériel sur ce thème en 2020, en particulier sur les sessions de formation « **jury blanc** » régulièrement ouvertes par la PFRH.

### c) Qualité de vie, bien-être au travail, et accompagnements individuels des agents

La mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 des Secrétariats Généraux Communs dans les départements pose directement la question du fonctionnement des structures concernées et de la gestion des Ressources Humaines (baisse prévisible des effectifs, proximité avec les personnels possiblement remise en cause, etc.). Plus globalement, cette réorganisation **impacte la vie des agents** transférés ainsi que les **conditions de travail** des équipes concernées.

Aussi, et pour s'assurer du **maintien de l'efficacité de l'action régionale** dans ce contexte de transformation profonde de l'action publique, il y aura ainsi nécessité de s'assurer que les agents se « sentent bien » sur leur lieu de travail. La construction d'une politique de bien-être au travail – par la formation en particulier – permettra ainsi à la fois de réduire les risques psychosociaux, mais également d'agir sur le climat collectif et sur la motivation dans le travail.

Indéniablement, il conviendra dans ce contexte d'accorder une place toute particulière au « bien-être au travail » et à la cohésion des équipes de travail. Et si l'essentiel des actions de formation sera porté par la PFRH pour accompagner les agents impactés par ces réorganisations, la Délégation Régionale FORMCO sera également très attentive à l'**accompagnement individuel des agents**, qu'ils soient directement concernés dans les services, ou en charge de l'animation et du management des équipes dans les services concernés.

## 4. Contexte interministériel en région

### 4.1. Conventions avec les partenaires \_\_\_\_\_

- Relations avec le réseau des CFA-CFPPA des Pays de la Loire : Depuis plusieurs années maintenant, la relation très étroite qu'entretient la DRFC avec le réseau des CFA-CFPPA des Pays de la Loire permet la définition, la construction et l'activation régulière d'un programme de formation dédié à l'agroécologie, et destiné à l'ensemble des agents MAA en région. Ce travail se formalise par la signature régulière de conventions de formations.

- Collaboration avec les régions limitrophes : Les relations de la DRFC avec les autres délégations régionales de proximité sont régulières et historiques. En communiquant régulièrement sur leurs activités respectives, les DRFC des régions Pays de la Loire, Bretagne, Normandie et Centre Val de Loire en particulier, partagent leurs offres de formations, permettant ainsi d'élargir l'offre aux agents, mais surtout de rendre plus lisible les activités proposées par chaque Délégation Régionale. Cette organisation permet également l'activation de dispositifs spécifiques interrégionaux et dont les coûts de formation (parfois onéreux) sont partagés entre les DR concernées.

#### 4.2. Relations avec la PFRH \_\_\_\_\_

Au-delà de la définition des axes stratégiques de formation (dans le DRF), de la construction du Programme Régional de Formations, et de l'animation des réseaux de RLF en particulier, la DRAAF participe activement aux travaux portés par la Plateforme Régionale Interministérielle d'appui à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) de la Préfecture de Région ; les excellentes relations qu'entretiennent les délégations de ces 2 structures facilitent ces collaborations. Ainsi, en plus de sa contribution à la définition des orientations régionales en matière de formations interministérielles (intégrées dans le PRIF<sup>18</sup>), la DRFC de la DRAAF contribue toujours de façon importante à l'offre interministérielle, en proposant régulièrement ses formations « transverses » en ORAS ou OCT.

Cette contribution au portage interministériel de formations se matérialise également par la mise à disposition de salles ou de matériels de la DRAAF pour des formations proposées par la PFRH, témoin une fois encore, d'une collaboration très efficace entre les 2 structures.

La DRAAF est ainsi très bien positionnée au sein de la formation interministérielle, en tant qu'important contributeur de formations, mais aussi **comme l'un des principaux acteurs du réseau.**

#### 4.3. Relations avec les CVRH \_\_\_\_\_

Le CVRH, comme l'IRA – Institut Régional de l'Administration, ainsi que d'autres importantes structures de formation, sont situés à Nantes. De ce fait, un certain nombre de formations proposées par ces structures sont facilement accessibles aux agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, et en particulier aux personnels de la DRAAF.

Également, il faut signaler qu'un travail expérimental très approfondi a été engagé en 2018 et 2019 entre la DRFC de la DRAAF et le CVRH de Nantes, afin de **partager la mise en œuvre de la formation du MAA** « *la relation individuelle et collective du manager dans l'organisation* ». Ainsi, la mise en œuvre du premier module de la formation proposée en 2019 a été pilotée par la Délégation Régionale FORMCO, le second par le CVRH. À cette organisation pédagogique s'est ajoutée une communication partagée, et une collecte simultanée des inscriptions pour cette action de formation. Cette collaboration entre les 2 structures se poursuivra en 2020.

#### 4.4. Relations avec l'Éducation Nationale \_\_\_\_\_

S'appuyant sur un accord de partenariat DRAAF – Rectorat de Nantes contractualisé il y a maintenant quelques années, l'année 2019 a vu se pérenniser la collaboration avec l'Éducation Nationale, dans la mesure où les enseignants des établissements agricoles publics de la Région continuent d'avoir accès au Plan Académique de Formation (PAF) de l'Éducation Nationale. Relayée dans les établissements agricoles à chaque rentrée scolaire, cette procédure se veut réciproque : les formations proposées par la Délégation Régionale à la Formation Continue sont ainsi ouvertes aux enseignants de l'Éducation Nationale.

#### 4.5. Nombre de formations ouvertes en ORAS ou OCT (0) \_\_\_\_

- Nombre de formations ouvertes en ORAS (DRAAF → PFRH) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 3  
→ 8 agents d'autres administrations ont été accueillis sur ces 3 actions.
- PFRH → DRAAF (offre interministérielle)  
→ 17 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 27 agents du MAA en région – 24 agents de la DRAAF et 3 agents d'EPLFPA – qui ont participé à un stage organisé par l'interministériel).

## 5. Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation

### 5.1. Les accompagnements individuels 2019 autres que le CPF \_\_\_\_\_

Tout au long de l'année 2019, l'expertise pédagogique et financière de la DRFC a été mobilisée lorsque des agents envisageant une mobilité à court ou moyen terme par exemple, souhaitaient se former ou être accompagnés (près de 24 accompagnements divers à ce jour, dont **5 bilans de compétences**). Ces accompagnements tenaient systématiquement compte des situations individuelles, des souhaits d'évolutions professionnelles et des modalités de parcours envisagés.

Après concertation avec l'IGAPS compétent dans la structure et le responsable hiérarchique de l'agent concerné, cet appui de la DRFC se concrétisait également parfois tout simplement pour des agents qui, dans le cadre de leur activité professionnelle, souhaitait un accompagnement soit pédagogique (ex : conseil en formation) soit financier (par exemple pour la prise en charge de frais pédagogiques pour une action de formation très technique proposée par un prestataire privé).

Pour toutes ces situations individuelles, une enveloppe spécifique a été réservée dans le budget régional de la délégation, pour le financement de ces projets (*en précisant que la priorité financière était néanmoins accordée aux projets collectifs au bénéfice d'une communauté de travail ou d'un établissement, ou encore à des projets transversaux, visant la mutualisation entre services, entre réseaux, ou entre établissements*).

### 5.2. Le compte personnel de formation en 2019 \_\_\_\_\_

#### a) Bilan chiffré

Bilan	Nombre <sup>19</sup>	Observations
<b>Nombre de demandes CPF déposés</b>	<b>5</b>	<i>11 autres dossiers seront expertisés lors de la commission régionale CPF d'automne 2019 (2<sup>nd</sup> semestre 2019)</i>
➤ <b>Nombre de demandes au fils de l'eau</b>	<b>0</b>	
• Nombre de dossiers acceptés	0	
• Nombre de dossiers refusés	0	
➤ <b>Nombres de dossiers déposés en commission</b>	<b>5</b>	
• <b>Nombres de dossiers acceptés</b>	<b>2</b>	
→ montant des demandes CPF acceptées	6 751 €	
→ dossier catégorie C	1	
→ concours	0	
• <b>Nombres de dossiers refusés</b>	<b>3</b>	
→ requalifié en T1	0	
→ dossier incomplet / projet mal défini	2	
→ projet refusé / orientation autre dispositif	1	
<b>Nombres d'heures CPF utilisées</b>	<b>502 h</b>	

19 Sur la base des dossiers expertisés lors de la **commission régionale CPF du 17 mai 2019** (5 dossiers pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019).

### *b) Bilan qualitatif CPF*

Sur le 1<sup>er</sup> semestre 2019, seuls 5 dossiers CPF ont été déposés et expertisés par la commission régionale CPF le 17 mai 2019. Sur ces 5 dossiers, 2 ont été financés pour de "réels" projets de reconversion professionnelle (pour un montant total de 6751 €), et 3 n'ont pas été acceptés pour cause de projet professionnel mal défini (2 dossiers) ou pour cause de réorientation vers d'autres dispositifs de formations (1 dossier).

Pour le 2<sup>nd</sup> semestre, 11 dossiers ont été déposés par les agents. Ceux-ci seront expertisés lors de la prochaine commission régionale CPF (octobre 2019).

D'une manière générale, il faut constater que le déploiement du CPF en région Pays de la Loire tarde à se concrétiser, et mobilise énormément la Délégation Régionale FORMCO, en particulier :

- pour répondre aux **nombreuses questions** / interrogations des agents, gestionnaires de proximité, gestionnaires RH, etc (malgré une information régulièrement relayée par la délégation régionale, et l'organisation d'une réunion régionale dédiée au CPF au moment de la sortie de la Note de Service sur ce dispositif en juin 2018) ;
- au moment de la **pré-instruction des demandes** qui arrivent sur la boîte institutionnelle dédiée (parfois) ou sur la boîte personnelle du Délégué Régional FORMCO (souvent) (dossiers par ailleurs trop souvent incomplets ou mal renseignés) ;
- au moment de la **préparation des commissions régionales CPF** (de manière à ce que les membres de la commission s'approprient rapidement les dossiers présentés) ;

Tous ces travaux chronophages témoignent en particulier de difficultés de compréhension du dispositif, à tous les niveaux (sphère « agents » et sphère « hiérarchiques » et / ou « RH »).

## 6. Budget prévisionnel 2020

### 6.1. Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 215

Ingénierie formations « métiers »	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enseignement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Priorités de l'EA (Plan d'accomp., open badges, etc)</li> <li>◦ Accompagnement et soutien des réseaux régionaux</li> </ul> </li> </ul>	<b>21 000 €</b> 10 000 € 11 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alimentation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Prévention des TMS en abattoirs</li> <li>◦ Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation</li> </ul> </li> </ul>	<b>5 200 €</b> 2 800 € 2 400 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Agriculture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Accomp. et soutien des acteurs éco. locaux</li> <li>◦ Formations dans les domaines de l'EA, forêt, env.</li> </ul> </li> </ul>	<b>5 700 €</b> 3 500 € 2 200 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accompagnement de la fonction managériale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Culture managériale</li> <li>◦ Égalité professionnelle</li> </ul> </li> </ul>	<b>6 000 €</b> 3 500 € 2 500 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Autres</b> (Chorus, etc.)</li> </ul>	<b>1 000,00 €</b>
<b>Total ingénierie formations « métiers » P 215</b>	<b>38 900,00 €</b>

Ingénierie « Accompagnement des agents »	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Transition professionnelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ CPF</li> <li>◦ VAE (1)</li> <li>◦ Bilans de compétences (6)</li> </ul> </li> </ul>	<b>27 700 €</b> 18 000 € 700 € 9 000 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Préparation des examens et concours</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ PEC général</li> <li>◦ PEC enseignement agricole</li> </ul> </li> </ul>	<b>11 400 €</b> 8 000 € 3 400 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Autres priorités régionales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Accompagnements projets spécifiques (coll. / indiv)</li> </ul> </li> </ul>	<b>5 000 €</b> 5 000 €
<b>Total ingénierie « accompagnement »</b>	<b>44 100,00 €</b>

Frais de déplacements enseignement agricole	
<b>Frais de déplacements enseignement agricole</b>	<b>32 000,00 €</b>

<b>Total budget demandé au titre du BOP 215</b>	<b>115 000,00 €</b>
---	---------------------

Total du budget demandé au titre du programme 215 pour l'année 2020 : **115 000 €**

Nombre de jours de formation délivrés par des formateurs occasionnels (année 2019) : 154 j. (EA + SD)

## 6.2. Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 354

<b>Ingénierie formations « transverses »<sup>20</sup></b>	
• <b>Transformation de l'action publique</b>	<b>1 000 €</b>
• <b>Transformation numérique</b>	<b>1 000 €</b>
• <b>Fonction managériale</b>	<b>1 200 €</b>
• <b>Transition professionnelle</b>	<b>1 000 €</b>
• <b>Interministérialité</b>	<b>800 €</b>
<b>Total ingénierie formations « transverses » P 354</b>	<b>5 000,00 €</b>

<b>Frais de déplacements</b>	
<b>Frais de déplacements</b>	<b>10 000,00 €</b>

<b>Total budget demandé au titre du BOP 354</b>	<b>15 000,00 €</b>
---	--------------------

Total du budget demandé au titre du programme 354 pour l'année 2020 : **15 000 €**

## 6.3. Evolution du budget depuis 2017 (hors crédits FAM) \_\_\_\_\_

<b>Budget</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020 (budget demandé)</b>
<b>BOP 215</b>	115 000,00 €	112 000,00 €	115 000,00 €	<b>115 000,00 €</b>
<b>BOP 333/354</b>	15 000,00 €	15 000,00 €	10 000,00 €	<b>15 000,00 €</b>

Explication de l'évolution du budget :

Depuis 3 ans, le budget de la délégation régionale FORMCO tend à se stabiliser autour de 130 000 € (crédits cumulés sur les BOP 215 & 333/354). La dynamique de formation observée en région suit une tendance similaire : le nombre de stages proposés dans la région se maintient – globalement – d'une année sur l'autre, et le nombre d'agents partant en formation a peu diminué ces dernières années.

*À noter également que la récente mise en place du CPF a – jusqu'en 2019 tout au moins – peu impacté les crédits de la délégation régionale FORMCO. Si le nombre de demandes venait néanmoins à substantiellement augmenter dans les mois et années à venir, cela impacterait de façon non négligeable le budget de la Délégation Régionale FORMCO. Des demandes de crédits supplémentaires seraient ainsi à prévoir.*

20 La très grande majorité des actions « transverses » sera **portée par la PFRH**, justifiant ainsi le peu de crédits budgétaires affectés sur le BOP 354 pour couvrir les 5 axes du Schéma Directeur de la FPTLV