

DRAAF PACA

DOCUMENT REGIONAL DE FORMATION CONTINUE
2024/2025



DELEGATION REGIONALE DE FORMATION CONTINUE |
SEPTEMBRE 2024

TABLE DES MATIERES

Organisation de la DRFC.....	1
Sa mission d'animation des réseaux de RLF en PACA.....	2
Les projets de modernisation.....	3
Les partenaires interministériels.....	6
Quelques chiffres.....	7
Les priorités nationales 2024.....	9
Les priorités régionales.....	11
Les formations transverses.....	17
Les Formations individuelles et accompagnements sur les dispositifs de la FPTLV.....	17
Budget : maitriser les frais de déplacement et les parcours individuels.....	19
Conclusion.....	20

LA DELEGATION REGIONALE A LA FORMATION CONTINUE (DRFC) EN PACA

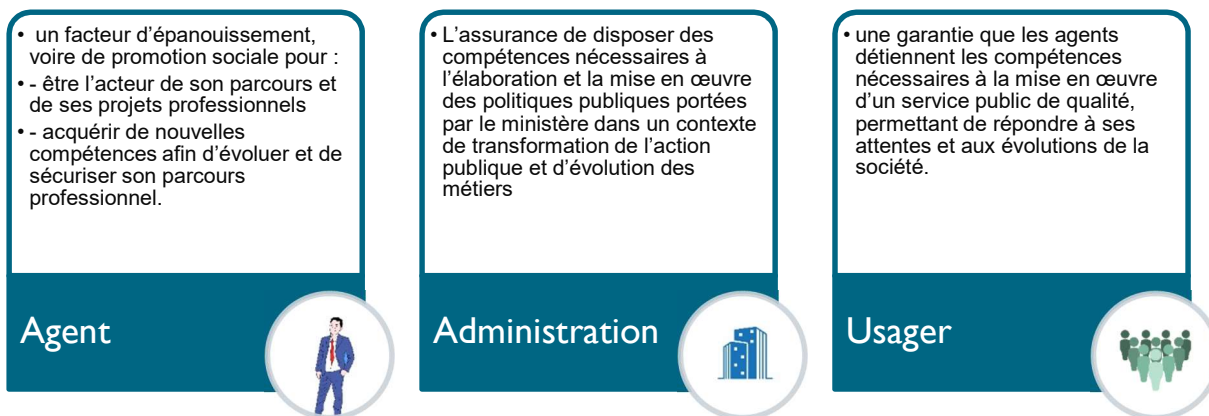
ORGANISATION DE LA DRFC

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

L'essentiel de son activité est lié à sa mission de Délégation Régionale à la Formation Continue (DRFC) des Personnels qui consiste à élaborer, piloter, coordonner et mettre en œuvre la politique de formation professionnelle pour les personnels du MASA conformément au schéma directeur interministériel de la formation tout au long de la vie et aux orientations du ministère.

La formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) constitue un droit reconnu à tous les agents publics (titulaire ou contractuel) et « porte l'obligation pour l'employeur public de mettre en œuvre, au bénéfice des agents, une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale tout au long de la vie ».

Dans un contexte de transformation de l'action publique et d'évolution des missions et de l'environnement professionnel, la FPTLV est primordiale à la fois pour les agents, l'administration et pour les usagers.



La note de service **SG/SRH/SDDPRS/2022-891** du **7 décembre 2022** présente les différents dispositifs de la FPTLV mobilisables :

Pour développer ses compétences grâce à

- la [formation statutaire](#) (ou formation initiale FI)
- la [formation continue](#) (FC)

Pour valoriser ses compétences avec :

- la [préparation aux concours et examens professionnels](#) (PEC)
- la [préparation à la validation des acquis de l'expérience](#) (VAE)

Dans l'objectif d'évoluer professionnellement en mobilisant :

- son [compte personnel de formation](#) (CPF)
- un [congé de formation professionnelle](#) (CFP) ou un [congé de mobilité](#) (pour les enseignants)
- une [période de professionnalisation](#)

Ou bien faire un choix éclairé avec :

- la [période d'immersion professionnelle](#)
- le [bilan de compétences](#).

Seule la formation statutaire des agents ne relève pas du périmètre de la DRFC.

Le périmètre de la DRFC PACA porte sur les agents affectés dans :

-12 Directions Départementales Interministérielles pour 305 agents affectés en DDT et DD(ETS)PP.

-10 EPLEFPA sur 12 sites, pour 588 agents Etat.

-La DRAAF répartie sur 3 zones géographiques (Marseille, Avignon/ Montfavet et Nice) pour 170 agents (hors France Agrimer).

L'unité FormCo de PACA présente la spécificité d'assurer en complément, la mission de Référent Local de Formation de la DRAAF. A ce titre, elle a en charge l'analyse des besoins en formation de la DRAAF et de ses agents et l'organisation des formations afférentes. Elle est le contact de proximité des agents DRAAF.

L'unité Formco est organisée en bi-sites, sur Marseille (3 agents) et Avignon (1 agent) et se compose comme suit :

	Nbre d'agents	ETP
Catégorie A	2	1.5
Catégorie B	12	1
Catégorie C	1	0.8
TOTAL	4	3.3

En 2025 l'agent de catégorie B partira à la retraite. Son remplaçant prendra ses fonctions sur le second semestre 2024

SA MISSION D'ANIMATION DES RESEAUX DE RLF EN PACA

Au sein de chaque établissement de DDI ou d'EPLFPA des agents assure la mission de référent local de formation (RLF).

Pour les DDI, depuis la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, les Secrétariat Généraux Communs Départementaux assure les fonctions supports RH, Logistique, informatique et Finance. Ainsi, un RLF départemental est missionné au sein du SGCD pour assurer cette mission de proximité dans les DDI de son territoire.

Dans chaque EPLEFPA, au moins un agent assure la mission du RLF, généralement à temps partiel.

La DRFC assure un rôle d'animation et de professionnalisation de réseau de ces Responsables locaux de formation.

En 2024, 2 approches ont été menés pour chacun des 2 réseaux.

- **Le réseau des RLF d'EPLFPA**

Une prise de contact dès décembre 2023 a permis de mettre en évidence des dysfonctionnements de nature diverse (temps dédiés à la mission insuffisante, manque de visibilité sur les procédures et règlementation formation, profil et position dans l'établissement ne permettant toujours la prise d'initiative, besoin de soutien et de reconnaissance...)

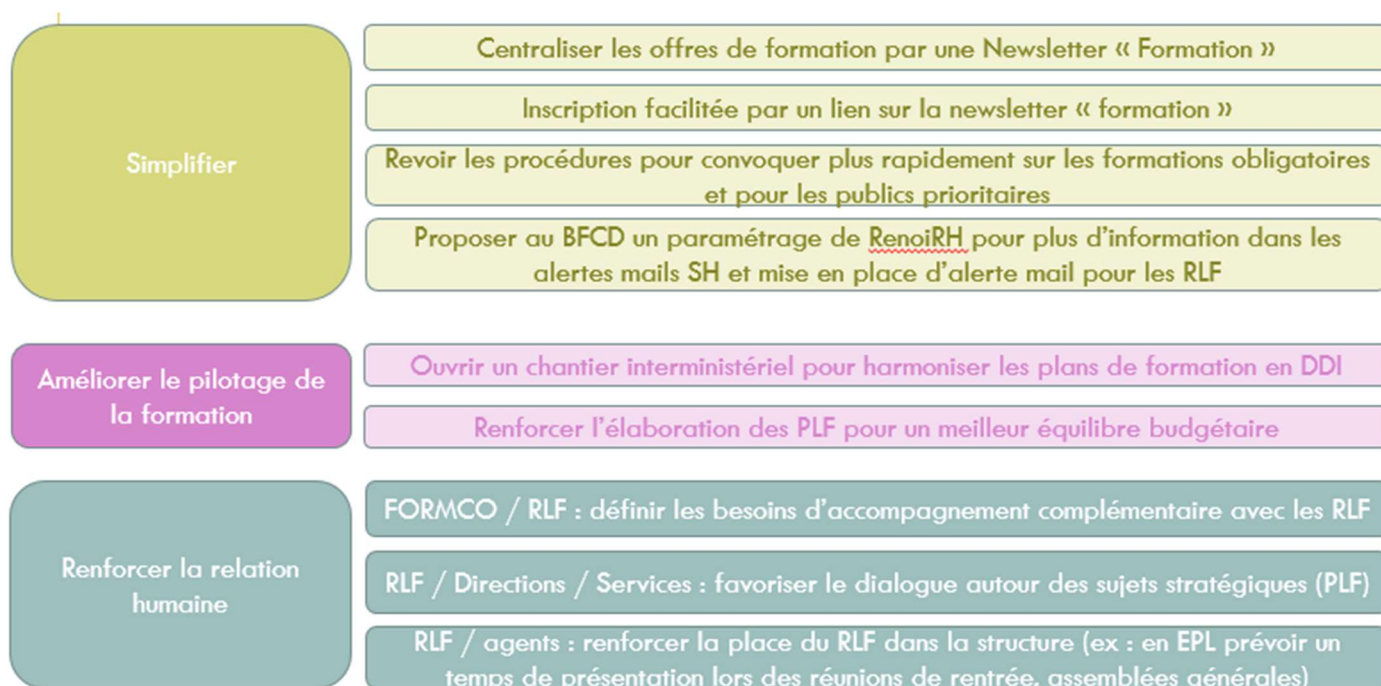
L'animation de la DRFC s'est donc centrée en début d'année à accompagner ce réseau dans la bonne réalisation de sa mission. 2 formations ont été proposés l'une sur le CPF et l'autre sur le plan local de formation. Une procédure a été élaborée et mise en ligne sur le site Formco concernant l'inscription et la prise en charge des frais de déplacement d'un agent EPL à une formation collective.

- **Le réseau des RLF de SGCD**

Un entretien individuel a été organisé par la DRFC, principalement dans les locaux des SGCD afin d'identifier les modes opératoires et difficultés de chacun.

Ces échanges ont notamment permis d'amorcer des projets d'expérimentation sur la mutualisation et le recensement des besoins en formation des DDI

Au moins de juin, le séminaire annuel des RLF a réuni les deux réseaux. Ce travail en intelligence collective a permis d'aboutir à un premier jet de plan de formation type qu'il conviendra d'affiner et un plan de modernisation de la formation en PACA :



Les besoins spécifiques d'accompagnement pour 2025 : renforcer les compétences des RLF en matière d'environnement MASA (compétences rares ou critiques, priorités ministérielles de formation...) et lutter contre l'isolement des RLF.

LES PROJETS DE MODERNISATION

- **Amélioration de la communication**

Conformément au plan de modernisation présenté ci-dessus, la DRFC a mis en place en juin dernier une newsletter trimestriel qui centralise l'ensemble des offres disponibles sur les 3 principales plateformes Formco, Safire et Mentor.

Cette newsletter est proposée au format numérique pour permettre d'accéder directement par lien hypertexte aux renseignements utiles et aux outils d'inscription.

En parallèle la plateforme régionale PACA du site Formco a été investi. Elle propose aux RLF les éléments de cadrages, règlementations et procédures locales pour faciliter le quotidien des RLF.

- **Sécuriser les compétences internes et procédures de Formation**

Dans la perspective d'anticiper les prochains départs en retraite et mouvements potentiels des agents, la DRFC sécurise son organisation interne. Un travail de fond a été amorcé depuis l'arrivée de la nouvelle déléguée régionale sur les procédures internes afin de capitaliser sur les expertises de l'équipe et réduire autant que possible la perte de compétences lors des prochains départs. En parallèle, ces procédures internes sont adaptées et diffusées aux agents en EPL pour harmoniser et sécuriser les processus entre les acteurs du suivi administratifs et financier. Ainsi après la procédure d'inscription et de prise en charge des frais de déplacement d'un agent EPL à une formation collective destinée aux RLF, le chantier en cours porte sur le traitement interne des notes de frais de déplacements en formation par les acteurs Chorus DT.

- **Renforcer le pilotage local de formation**

Pour 2025, la DRFC contribuera à la mise en place de Plan Locaux de Formation dans les DDI et les EPLEFPA pour permettre aux directeurs de piloter le développement des compétences de leurs administrations.

Plus spécifiquement, dans les EPL, il s'agira dans un premier temps d'identifier dans chaque établissement un référent stratégique en matière de pilotage et de priorisation au regard des projets d'établissements et des besoins locaux des agents.

Pour les DDI, l'enjeu, à terme, est de proposer une action coordonnée dans ces établissements entre les différents ministères pour offrir aux directeurs de DDI un pilotage unique du développement des compétences de la structure.

Les différentes délégations régionales ministérielles de la formation, ainsi que l'ensemble des SGCD sont, à ce jour, prêts à collaborer à ce projet de partenariat. Prochainement, les DDI seront contactées pour les sensibiliser à la démarche.

- **Maintenir les compétences du MASA en région**

Au regard de la pyramide des âges régionale en PACA, la DRFC envisage pour 2025 de proposer une expérimentation d'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) pour fluidifier les transmissions de compétences.

Définie par la Loi Avenir du 5 septembre 2018 qui donne une nouvelle définition de l'action de formation, une action de formation est désormais définie comme « *un parcours pédagogique [...] permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail* »¹

Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail sont conditionnées par l'analyse de l'activité de travail en amont pour si nécessaire adapter cette dernière, la situation de travail comme espace formatif et des phases réflexives visant à analyser l'activité faites par l'apprenant et un tuteur pour valider ensemble les acquis. Dans le cadre du présent projet expérimental le rôle de formateur/tuteur pourrait être assuré par l'agent engagé dans un processus de départ en retraite. La première étape sera d'identifier un service intéressé pour tester cette démarche expérimentale.

- **Premier pas vers l'expérience utilisateur en formation**

Dans le cadre de sa mission de Référent local de formation de la DRAAF, le pôle Formco a amorcée une approche de recensement des attentes en matière de prestations de service du pôle.

Une vingtaine de retour a permis d'identifier des axes de progression :

- L'amélioration de la communication a fait l'objet d'un grand nombre de retour (30% des demandes). L'email ne semble pas être le canal de communication à privilégier. Il a été proposé de développer l'usage de l'intranet, la communication par affichage dans les locaux et l'information directe par des correspondants FC sur les sites ou des déplacements du Formco, ou encore de centraliser toutes les offres disponibles au-delà des plans de formations nationaux et régionaux.
- Le rôle de contact de proximité de Formco a également fait l'objet d'une attention particulière. Il est souligné comme un point fort de l'unité. Néanmoins, il est attendu de sa part un accompagnement plus ciblé (par mission ou profil comme l'encadrant) et donc une connaissance plus fine des besoins de chacun et ainsi une réponse formation plus précise.

¹ art. 2.1 du Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. MAJ par [Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 - art. 2](#)

- L'accompagnement sur les concours a été particulièrement traité dans les demandes (près de 20% des demandes) : sur l'oral, sondage sur les besoins, mises en situation, accompagnement des contractuels (ex : session locale d'information sur les possibilités de concours), appui des séniors
- Formco est également attendu sur un rôle d'entrepreneur de dynamiques. Il lui est demandé d'accompagner le changement notamment de l'environnement de travail (comme sur les logiciels de plus en plus nombreux), de remobiliser les agents sur le développement de leurs compétences (attractivité de la formation), d'être acteur sur la santé et la gestion des risques (formations SST, incendies, environnement de travail)
- Enfin en matière d'organisation, les exprimés souhaitent plus de formations en présentiel, des formateurs qui connaissent le MASA, une visibilité sur les personnes ressources (interlocuteur compétent sur le sujet de la compétence)

Ce projet s'inscrit pleinement dans le projet QVCT de la DRAAF. Formco est d'ailleurs représenté au sein du comité de pilotage.

- **Les nouveaux parcours Formation**

A la demande de la DRAAF et en cohérence avec les demandes énoncés ci-dessus, 3 parcours ont été mis en place au cours de l'année 2024. L'objectif est de proposer une dynamique formative thématique en vue de répondre aux plus près de besoins.

- Le parcours « préparation aux examens professionnels et concours interne pour les agents MASA. Au-delà des formations proposées, il s'agit d'offrir une communauté d'échanges entre pairs sur les besoins, craintes et bonnes pratiques. L'offre de formation s'enrichira en 2025 sur les compétences de synthèses, de capitalisation d'expérience...
- Le parcours « management » repose essentiellement sur l'offre interministérielle. En 2025, sera proposé prioritairement aux nouveaux managers la formation co-construite par le MASA et le MTE « Le manager dans sa relation avec ses collaborateurs »
- Le parcours du nouvel arrivant : spécificité de la DRAAF, il permet de proposer à chaque nouvel arrivant de monter en compétences sur l'environnement, les outils et les valeurs de la république.

- **Renforcer l'accompagnement des parcours individuels de formation**

Dans le cadre de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-716 du 21/11/2023, la première ambition est renforcer la fonction stratégique d'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle par une organisation plus structurée et mieux articulée.

A ce titre et sur son champ de compétence relatif à la mobilisation des dispositifs de formation, la DRFC/Formco proposera dans les prochains mois une consolidation du rôle des membres de la commission CPF pour sécuriser davantage les projets d'évolution professionnels des agents.

En parallèle pour permettre aux RLF de renforcer leur rôle de contact de proximité auprès des agents inscrits dans cette démarche, un projet de digitalisation des dépôts des dossiers sera déployé sur la base de l'expérimentation menée en Ile-de-France.

LES PARTENAIRES INTERMINISTRIELS

- **Les relations avec la plateforme RH interministérielle (PFRH)**

Au sein du secrétariat général aux affaires régionales (SGAR), la PFRH pilote la feuille de route régionale interministérielle RH. Cette feuille de route porte sur les sujets de l'attractivité, la mobilité, l'accompagnement des transformations des organisations et le développement de compétences par la formation continue. Un schéma directeur régional de la formation continue interministérielle a été mis en place en collaboration avec l'ensemble de services formation des administrations de l'Etat en région pour la période 2022-2024. Il décline les orientations nationales au regard des priorités définies notamment dans la feuille de route.

Les agents du MASA suivent régulièrement les formations proposées en interministériel. Le bilan interministériel n'a pas encore été communiqué, ne nous permettant pas encore de préciser ici la fréquentation pour 2024.

Il est à noter que depuis 2021, chaque service est invité à contribuer à hauteur de 25% de son offre mutualisable. Néanmoins sans budget inscrit au BOP 354, la DRFC dispose de moyen de mutualisation particulièrement limité. Depuis janvier 2024, 7 formations ont malgré tout été proposées dont 4 ont fait l'objet d'inscription. Ainsi une vingtaine de places ont pu être offerte aux agents d'autres ministères. Le prochain bilan de la PFRH nous permettra de connaître le classement du ministère dans les contributeurs. Nous étions en 2023 parmi les 10 contributeurs principaux.

Il convient de signaler le départ sur la période estivale de l'animateur interministérielle du réseau Formation de la PFRH. Ainsi l'accès aux données statistiques de fréquentation interministérielle est actuellement ralenti et l'offre interministérielle de formation sur le second semestre a été réduite à minima.

Au-delà de l'animation de la PFRH, l'activité collaborative du réseau interministériel des acteurs de la formation en PACA est particulièrement riche tant pour la résolution de problème logistique que pour l'ouverture de place. Cette année la collaboration avec la préfecture 13 et la délégation régionale à la formation du Ministère de l'Intérieur, le CROUS et l'ARS ont facilité le travail de la DRFC.

- **Les Relations avec le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des Territoires)**

Basé à Aix-en-Provence, il contribue, en relation avec Formco, à l'offre de formation auprès des Directions Départementales des Territoires (DDT). Il participe également à l'offre interministérielle, permettant aux agents DRAAF de s'inscrire aux formations proposées (inscriptions sur le site OUPS).

Cette année 2024 a été marqué par la reprise du partenariat, la DRFC et le CVRH se sont engagés à collaborer pour offrir un pilotage facilité de la formation auprès des directeurs de DDI, chacune prenant attache auprès des SGCD sur leurs problématiques propres.

La mobilisation de la formation « Le manager dans sa relation avec ses collaborateurs », co-construite par les 2 ministères, devraient se concrétiser en 2025 avec une participation conjointes des agents MASA et MTE aux sessions.

L'accueil du CVRH des formations MASA « Transition écologique » a également fortement marqué le rapprochement des 2 ministères

- **Les relations avec les acteurs formation continue de l'Education nationale**

2025 portera comme enjeu de faire redémarrer le partenariat avec l'Education nationale principalement au regard de l'enseignement agricole.

L'ACTIVITE DE FORMATION CONTINUE EN 2024

QUELQUES CHIFFRES

Le MASA compte, en 2024, 1 063 agents en Provence Alpes Côte d'Azur inscrit dans le périmètre de la DRFC (hors agents FAM, agents sur budgets des EPLEFPA... Notons néanmoins que ces agents sont les bienvenus dans les formations des différentes offres dans la limite des places et budgets disponibles)

structure	EPLFPA	DD(ETS)PP	DDT	DRAAF
Nbre d'agents	588	163	142	170

Au niveau régional, la DRFC a proposé entre janvier et juillet, une soixantaine de sessions de formation (Notons l'annulation de 12 sessions faute de participants) pour 445 stagiaires dont des agents provenant d'autres ministères.

Au-delà de ces formations régionales du MASA, les agents peuvent bénéficier de l'offre nationale du ministère mais également des formations régionales proposées à l'interministériel.

Ainsi 363 agents du MASA ont bénéficié de formations organisées au sein du ministère :

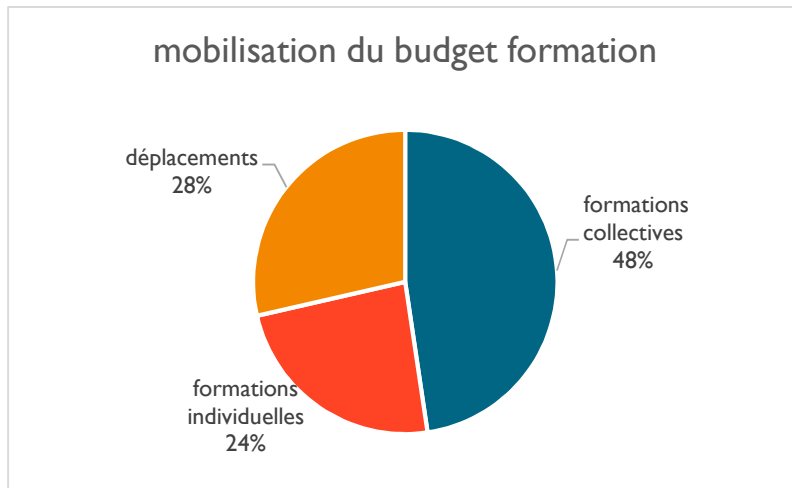
	EPLFPA	DD(ETS)PP	DDT	DRAAF
Agents formés	212	71	21	59
Taux de formés	36 %	43 %	15 %	35 %
Nbre de stagiaires ²	362	119	25	98
inscriptions	443	153	38	144
Taux de réalisation	81%	77%	65%	68%

170 formations ont été sollicités par les agents, 132 formations ont été effectivement suivies sur 184 stages.

Il convient de préciser que l'ensemble des données en présence sont extraites du logiciel RenoiRH qui ne concerne que les formations organisées par le ministère. L'incidence des formations interministérielles pour les DDI doit être prise en compte dans la mesure où les agents les mobilisent plus volontiers d'autant que les SGCD travaillent plus facilement sur la plateforme interministérielle Safire. Il convient d'ailleurs de préciser que les données MASA les concernant ne sont pas certaines car les SGCD n'actualisent généralement pas les formations dont le dossier MASA des agents. La DRFC n'a reçu que 2 territoires (un focus sera présenté plus loin).

Le budget Formation 2024 étaient de 105 000€ sur le BOP 215 incluant les frais de déplacement des agents d'EPLFPA en formations et des formateurs internes mobilisés.

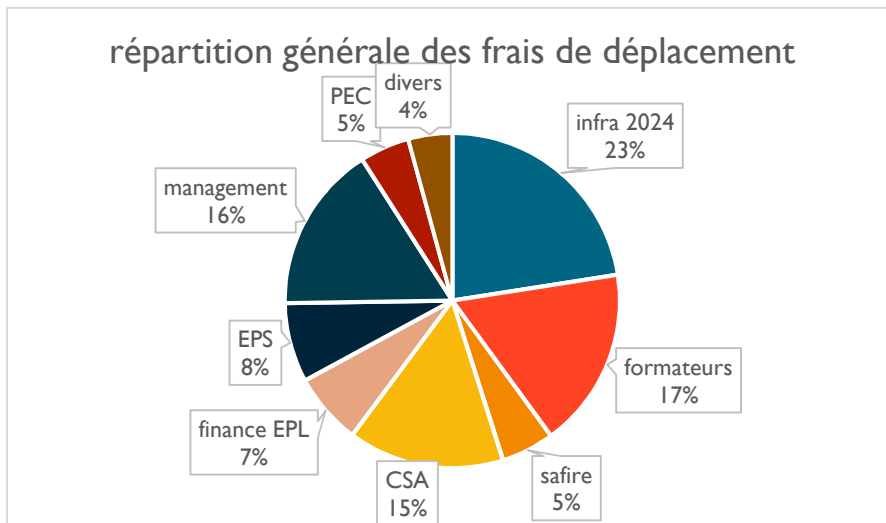
² Un stagiaire est un agent présent à une formation. Le même agent pouvant suivre plusieurs formations, la donnée stagiaire indique la fréquentation en formation (M. Dupont a suivi 4 formations, il est comptabilisé comme 4 stagiaires en formation)



Quelques précisions sur les formations organisées par la DRFC PACA :

	Coût moyen du stage	Coût stagiaires	Coût horaire agent
Formations collectives	833 €	92 €	13€
focus prestations de formation	1 635€	112€	18 €
Formations individuelles	2 775€	2 775€	33€

Les formations collectives sont organisées autant que possible en mobilisant des formateurs internes à la fonction publique et même au MASA. Environ 50 % des stages sont assurés par des formateurs internes.



Plus de 20% de ces dépenses portent sur des actions réalisées avant 2024

LES PRIORITES NATIONALES 2024

- **Transition écologiques**

“**Mon parcours transition écologique**” est une formation obligatoire qui s’adresse aux 25 000 cadres supérieurs de l’État. Elle doit être achevée avant la fin de l’année 2024. Cette formation a pour but d’acculturer les cadres supérieurs non seulement aux problématiques environnementales (*comprendre les défis de la transition écologique, pour mieux passer à l’action*), mais aussi à l’intégration de ces dernières au sein des politiques publiques.

Ce dispositif de formation piloté par le ministère de la transformation et de la fonction publique se structure en 3 étapes (2 ateliers de sensibilisation, un cycle de 3 conférences et un accompagnement pour passer à l’action). Il concernait les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), les inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) les administrateurs de l’Etat (AE) ainsi que les directeurs (DI) des EPLEFPA de PACA soit 20 agents en PACA. Tous ont pu suivre l’étape de sensibilisation, la moitié a d’ores-et-déjà réalisé le cycle des conférences. Le reste du parcours continuera de se déployer sur le second semestre.

La DRAAF, envisage de proposer l’organisation d’une visite de terrain sur le second semestre afin de sensibiliser les acteurs publics aux projets éducatifs de transition agro-écologique à l’attention des futures générations d’agriculteur.

1er engagement du **plan de transformation écologique de l’État**, lancé par le Premier ministre le 28 mars 2024, un parcours sera proposé à tous les agents de l’Etat à partir de 2025. La formation des formateurs internes est en cours. La DRFC PACA a d’ores-et-déjà mis en œuvre les 2 premières étapes du parcours pour les 9 agents sélectionnés par le ministère.

- **Réforme du dialogue social**

Suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022, les membres des nouvelles instances du dialogue social (CSA et FS) bénéficient, au cours de leur mandat, d’une formation en matière d’hygiène, de sécurité et de conditions de travail, conformément à l’article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Le service des ressources humaines (SRH) du ministère chargé de l’Agriculture a ainsi élaboré un parcours de formation hybride à l’attention des membres des CSA et des formations spécialisées (FS) pour l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail, avec pour objectif de proposer un parcours de formation socle, commun aux représentants du personnel et de l’administration des CSA et des FS, leur permettant de se professionnaliser et d’acquérir le même niveau de connaissance.

Un parcours de formation hybride de 3,5 jours a été déployé à l’ensemble des membres des CSA et des FS de la DRAAF et REA. Soit une quarantaine d’agents formés en PACA : 16 pour le CSA et FS DRAAF, 29 pour le CSA et FS REA).

Formation CoHS à disposition sur Mentor (une attention particulière à mener pour s’assurer de la fréquentation des membres).

- **Valeurs et principes de la République**

Dans le cadre du nouveau schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l’État pour la période 2024-2027 le premier axe vise à réaffirmer les valeurs et principes de la République. L’enjeu est de garantir pour les agents publics le partage d’une conception commune des valeurs de la République et des principes du service public. Dans le cadre de la mise en place du plan national de formation un nouveau marché interministériel de formation a été mis en place au cours de l’année regroupant les 4 lots suivants :

Lot 1 : Formation relatives à la laïcité et à la neutralité des agents. (4 modules dont 2 pour les encadrants)

Tous les agents du ministère doivent être formés au principe de laïcité. A cet effet, la DGAFP a mis en place sur la plateforme Mentor un module en ligne en accès libre. Ces modules e-learning ne sont pas traçable de manière automatisées ne permettant pas à la DRFC/Formco d’assurer un suivi statistique de fréquentation. Une dizaine d’agents seulement ont déclaré avoir suivi cette formation sur le premier semestre 2024.

Par ailleurs, le ministère est pleinement engagé dans la protection de l’égalité et de la diversité. Il a d’ailleurs obtenu et renouvelé le double label sur ces sujets. L’engagement que prend le ministère en souscrivant à la

double labellisation est notamment de former ses agents et notamment les cadres dirigeants, supérieurs et intermédiaires ; les personnels des ressources humaines ; membres des jurys ...

La nouvelle offre de formations déployée dans le marché interministériel « valeurs de la république » devrait entraîner une actualisation des critères et objectifs de formation du double Label. 3 lots traitent des thématiques Egalité et diversité mais seulement 2 proposent des modules du périmètre Label.

Lot 2 : Formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, à la lutte contre la haine anti-LGBT+, à la diversité et à la lutte contre toutes formes de discriminations (18 modules dont 6 dans le périmètre Label)

Lot 3 : Formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelle (19 modules dont 10 dans le périmètre Label)

Lot 4 : Formations relatives aux handicaps visibles et invisibles (8 modules)

Des modules de formation à distance sont proposés sur ces thématiques sur la plateforme de formation en ligne MENTOR : Ils constituent pour la plupart des pré-requis au plan interministériel de formation mais demeurent suffisant pour le double Label AFNOR.

Vers l'égalité entre les hommes et les femmes / Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir

Diversité et lutte contre les discriminations / Comprendre et prévenir les discriminations

Compte-tenu de ce contexte, le premier semestre n'a pas été propice à des initiatives de formations en e-learning. Afin d'impulser une nouvelle dynamique, la DRFC s'est associée aux référentes Label de la DRAAF pour proposer un évènement de sensibilisation dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes. Sur une semaine, deux journées de séances collectives aux modules e-learning seront proposées prioritairement aux nouveaux arrivants.

Par ailleurs, ces modules sont intégrés au parcours nouvel arrivant et devront être suivi obligatoire lors de la prise de poste.

- **Santé et Sécurité au Travail**

Pour répondre à la demande nationale de 80% d'agents formés, des formations (SST, gestes de l'ers secours) sont proposées au plus près du site des agents.

Ainsi au mois de mars 10 Sauveteurs Secouristes du Travail ont bénéficié d'un recyclage.

Une formation sera proposée en octobre pour renforcer le nombre de Sauveteurs Secouristes.

En novembre 2 formations seront proposées l'une à Marseille et l'autre à Avignon pour sensibiliser les agents aux gestes qui sauvent.

Enfin, en décembre une formation à la manipulation des extincteurs sera proposée sur Avignon.

- **Formation Police Sanitaire Unique (PSU) en matière de sécurité sanitaire des aliments (SSA)**

Depuis le 1er janvier 2023, la direction générale de l'alimentation (DGAL) est compétente sur l'ensemble de la réglementation et des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire de l'alimentation pour l'intégralité du champ de l'alimentation humaine et animale.

Depuis le 1er septembre 2023, les agents du ministère sont en charge des contrôles dans les entreprises de fabrication de produits alimentaires avec l'objectif d'une augmentation de 10% des contrôles dès 2024.

Le renforcement des contrôles officiels est par ailleurs réalisé par la délégation de certaines inspections en matière de sécurité sanitaire des aliments, à des organismes publics ou privés, dans les établissements effectuant de la remise directe au consommateur (soit la vente de produits alimentaires dans les secteurs de la distribution, des métiers de bouche et de la restauration commerciale).

Il concerne également les contrôles de l'effectivité de la mise en œuvre des retraits et des rappels dans les points de vente à la suite d'alertes sanitaires, ainsi que certains prélèvements dans le cadre des plans de surveillance et plans de contrôle.

À noter que la délégation de ces inspections à des opérateurs tiers répond à un encadrement strict en matière de qualification, de certification normative, de déontologie et d'impartialité.

Ce dispositif, effectif depuis le 1er janvier 2024, vise à augmenter, dès 2024, de 80% le nombre d'inspections en remise directe soit un total de 100 000 contrôles par an.

Un programme d'actions de formation a été élaboré afin d'accompagner les agents en charge du contrôle des nouveaux domaines d'inspection.

La formation « Assurer un pilotage et un suivi au fil de l'eau de l'activité des délégataires », à l'attention des agents de DDPP a été co-organisée par la DRFC et le SRAL, sur le mois de septembre. Seule la DDPP 84 n'était pas représentée.

Les formations concernant les nouveaux domaines transférés sont proposées dans le plan national de formation au fil de l'eau. Cependant les restrictions budgétaires impactant fortement les SGCD, ces derniers ne sont pas toujours en mesure de répondre favorablement aux demandes d'inscriptions des agents.

- **Formations juridiques pour les inspecteurs**

L'exercice des missions par les agents habilités par l'article L.205-1 du code rural et de la pêche maritime repose sur les pouvoirs de polices administrative et judiciaire qui leur sont dévolus par la législation.

La DRFC doit coordonner l'organisation de formations permettant à ces agents d'acquérir la connaissance et/ou la maîtrise des fondements de leur action et d'améliorer leurs pratiques professionnelles.

A la demande du SRAL, compte-tenu des différentes mobilités au cours des dernières années, il a été organisé cette année une formation visant à réactualiser les compétences des agents DRAAF sur le 1er niveau : « Droit pénal et rédaction de procès-verbaux ». cette même formation sera proposée aux agents de DDPP en visio afin de tenir compte des difficultés budgétaires énoncées précédemment.

Une formation audition libre est également en projet.

L'ensemble de ces formations sont programmées sur le mois de novembre.

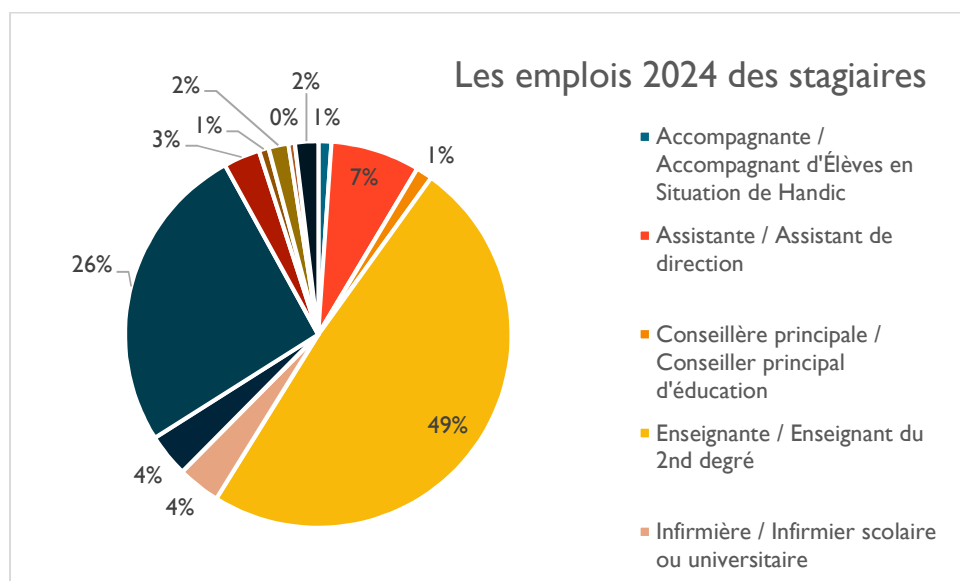
LES PRIORITES REGIONALES

- **Enseignement agricole**

212 agents sont partis en formation depuis le début d'année 2024 soit un taux de fréquentation de 36% (base 588 agents).

362 stagiaires pour 212 agents – soit 1.7 formations par agents

Près de 85 % des stagiaires sont des cadres (catégorie A), 50% sont des enseignants, 25% des responsables de Direction.



En moyenne les agents des EPLEFPA ayant suivis une formation ont bénéficié de 2.7 jours de formation (pour mémoire l'objectif du MASA est de 3 jours)

Projet régional climat scolaire

Plusieurs initiatives ont été engagées sur la thématique au cours du premier semestre.

- Formation "Pour engager nos équipes dans les transformations de l'enseignement agricole" dans le cadre du séminaire régional des directeurs adjoints (environ 10 stagiaires).

L'objectif était de leur permettre de développer une relation gagnant-gagnant entre manager et managés pour mettre en œuvre une organisation apaisée de la vie de l'établissement au profit d'une ambiance de travail sereine centrée sur l'élève.

- Projet d'établissement LPA Les Magnanarelles Arcs sur Argens « s'emparer des espaces de liberté pédagogique dans sa posture » (21 stagiaires)

Dans la continuité d'un travail amorcé l'an passé, l'établissement travaille dans une dynamique de cohésion de l'équipe pédagogique pour rétablir une communication avec les jeunes, poser un cadre accepté de tous et utiliser des outils pédagogiques propices à l'adhésion des élèves

- Projet de groupe de préoccupation partagée de L'EPLEFPA d'Antibes
La demande formulée en fin d'année scolaire vise à consolider une démarche initiée l'an dernier pour lutter contre le harcèlement scolaire et favoriser le bien-être dans l'établissement. Le projet est en cours de construction.

- Formation à l'animation PRODAS : Programme de Développement Affectif et Social

Dispositif au service de la démarche de socialisation inhérente à l'acte éducatif et à la vie dans les établissements. Le programme PRODAS vise à améliorer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes ainsi que leurs compétences. 3 agents ont expérimenté la formation au dispositif, hors région PACA. L'opportunité d'un déploiement sera étudiée au regard des retours d'expérience de ces agents.

Education à la citoyenneté, valeurs de la République et Laïcité

En attendant la mise en place effective du nouveau plan de formation interministériel, les agents sont invités à se mobiliser sur les modules d'e-learning pré-requis des offres qui commenceront à se déployer en 2025.

Ces modules e-learning accessibles sur Mentor ne sont pas traçable de manière automatisées ne permettant pas à la DRFC/Formco de communiqué sur suivi statistique de fréquentation.

Quelques initiatives isolées en matière d'éducation à la citoyenneté ont été identifiées (enseigner les QSV, coopération internationale - 10 participants environ).

Dans la mesure où une action soutenue à la hauteur des enjeux était attendu sur les « valeurs de la république » et le « climat scolaire », la DRFC/Formco a sollicité une enveloppe complémentaire auprès du BFCD.

Santé et Sécurité au Travail

Avec la mise en place de la réforme CSA, le premier semestre 2024 a été centrée sur la formation initiée par le national, à l'attention des nouveaux membres des CSA REA (20 stagiaires).

En cours d'année la formation "Devenir membre de CoHS en EPLEFPA" a été proposée en :1,5 jours sur mentor.

Soulignons l'initiative de l'EPLEFPA de Carpentras qui a formé 8 agents au Système Sécurité Incendie et quelques initiatives de formation en management SST.

Formation des réseaux du personnel

Le réseau des professeurs d'EPS a bénéficié de 2 formations : « Le savoir rouler par la pratique du VTT en sécurité » (16 agents) et Rénovation des épreuves certificatives d'EPS des diplômés Ba (15 agents).

Le réseau des infirmières : le nouveau médecin scolaire a commencé un accompagnement formatif du réseau dans le cadre de l'animation pilotée par le SRFD.

Plan « enseigner à produire autrement pour les transitions et l'agro-écologie 2 »

Une formation au plan écophyto a été proposée en début d'année civile, mais elle n'a pas pu être maintenue faute de participants suffisants. Le projet ayant été mis en pause par le gouvernement, la reprogrammation n'a pas aboutie.

4 formations sur le sujet de l'agro-écologie ont été mobilisé par une dizaine de stagiaires: Biodiversité : mettre en place des investigations sur le territoire, Développer des projets autour des légumineuses de l'assiette, Ecologie du Sol et S'outiller pour communiquer sur le Printemps des transitions .

Notons la démarche de professionnalisation du référents EPA2 du LPA d'Orange.

AESH

Un nouveau parcours à l'attention des AESH recrutés sur l'année scolaire a été mis en place par la note de service DGER/SDEDC/2023-539. Il est le résultat de l'expérimentation menée les années précédentes.

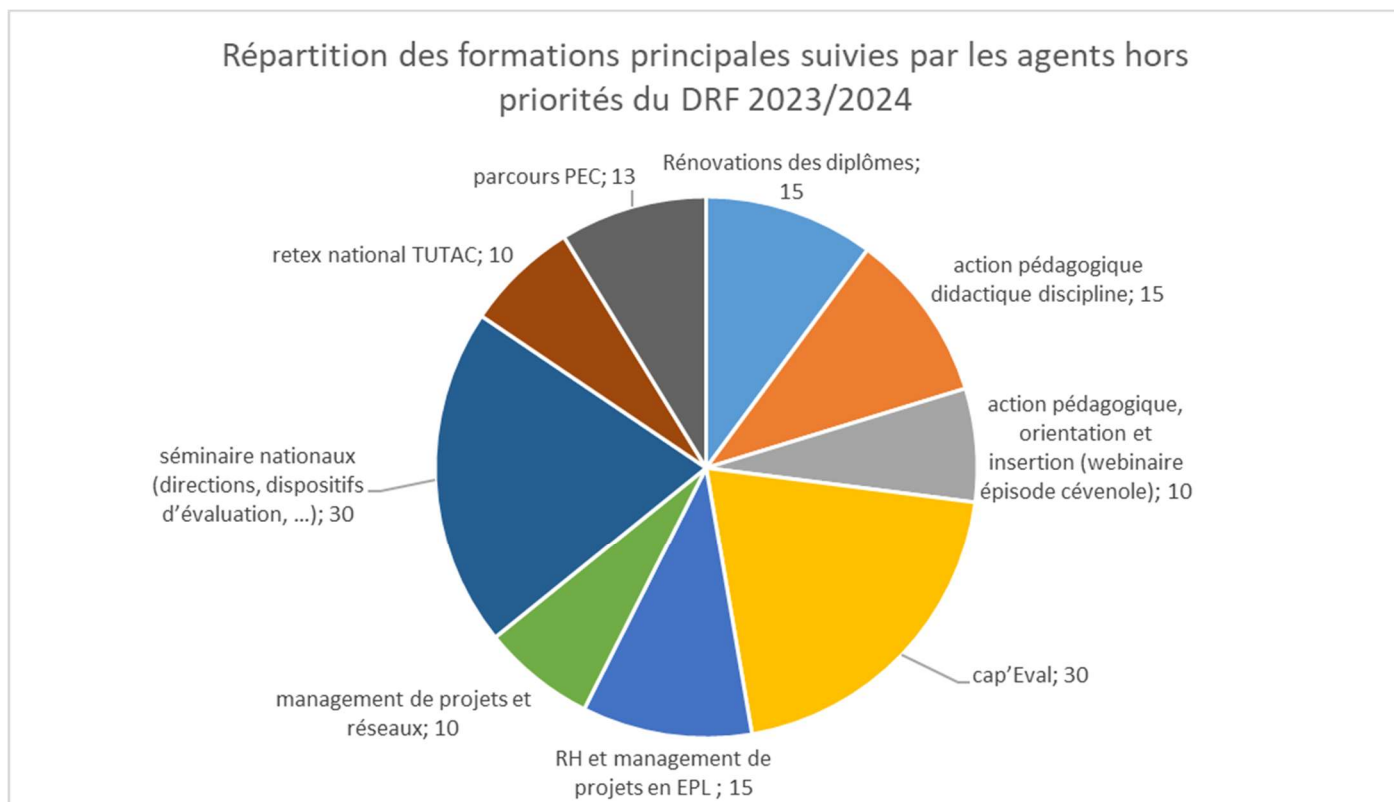
Bien qu'essentiel, dans la prise de poste de l'agent, le premier constat porte sur la lourdeur du dispositif tant pour les agents que pour les établissements (12 jours de formation).

La DRF/Formco et le SRFD ont construit ensemble le module régional sur la base des besoins exprimés des agents. 5 formations le constituent (connaître l'autisme et les troubles spécifiques du langage et des apprentissages, psychologie des adolescents, gestion de crise au regard du trouble avec l'aimable participation de la référente handicap et du médecin scolaire et aménagement aux examens et place de l'AESH lors des PFMP pour accompagner l'élève proposée par l'ENSFEA)

Les 3 premières ont été proposées sur le premiers semestre 2024 (20 stagiaires environ par formation). Les 2 dernières sessions sont en cours de programmation.

Gestion des régies de recettes ou de dépenses

A la demande du SRFD, une formation était attendue à l'attention des secrétaires généraux et agents en charge de la comptabilité des EPLEFPA. A l'initiative de M. Bono, l'offre DGIP a été expérimentée cette année via 2 formation : Visa de la dépense des organismes publics dépendant de l'État (1 stagiaires), Règlementation/ contrôles paie EPN GIP (6 stagiaires)



Eléments de précisions :

-Action pédagogique et la didactique discipline : pronote (2 agents), DGH grilles horaires (3 agents), sciences de l'éducation, évaluation de démarche qualité, l'intelligence artificielle et ses impacts sur les pratiques (2 agents), pilotage mise en place d'un dispositif HySyAgri, Canal SOS – Acoustice (3 agents)

- Sujets RH et management de projets en EPL : tableaux de bord de pilotage, Responsabilités, fonctionnement et Evaluation des établissements, principe déontologique, rentabilité économique de l'exploitation, élaborer et inscrire une certification RNCP

Il convient par ailleurs de souligner l'initiative du LEGTA de Hyeres qui a formé 6 agents au système infomatique GEO QSIG et une dizaine d'agents à l'outil numérique Canva pour la création d'infographie

- **Protection des populations**

71 agents ont bénéficié de l'offre de formation du ministère depuis le mois de janvier soit 43% des effectifs.

119 stagiaires soit 1,7 formations par agents.

Près de 90 % des stagiaires sont des catégories B. Plus de 60% d'entre eux sont chargés d'inspection en santé et qualité de l'alimentation (15% sont référents experts en santé et protection animale, moins de 10% sont chargés d'inspection sanitaire en abattoirs)

La fréquentation se justifie au regard du management qualité en matière de sécurité alimentaire.

En moyenne les agents des DDPP ayant suivis une formation ont bénéficié de 2.7 jours de formation (pour mémoire l'objectif du MASA est de 3 jours)

Dans le cadre de l'animation de réseaux du SRAL auprès des DDPP, différentes formations ont été proposées avec l'appui de la DRFC ; Elles s'inscrivent en réponses aux besoins exprimées par les chefs de service sur la sécurité sanitaire des aliments et la santé et le bien-être des animaux.

- Échanges de pratiques sur l'inspection des établissements et transformation de produits de la pêche (10 stagiaires)
- Gestion des alertes alimentaires (25 stagiaires)
- Conduite de l'inspection des procédures HACCP dans le cadre du contrôle officiel - module I initiation (10 stagiaires)
- Conduite d'un autoclave dans le secteur alimentaire (10 stagiaires)
- Maltraitance animaux de rente (11 stagiaires)
- Maltraitance animaux de compagnie (14 stagiaires)

Au-delà de ces formations les agents en DDPP ont pu suivre des formations transverses organisées à l'interministériel ou des formations relevant du plan de formation.

	DDETSPP04	DDETSPP05	DDPP06	DDPP13	DDPP83	DDPP84
Nombre d'agents formés	26	9	10	14	10	12
Taux de formation stagiaires	100%	34%	37%	35%	43%	57%
	79 ³	22	15	26 ⁴	22	14

Ainsi dans le département des Alpes de Haute-Provence, 25% des stagiaires ont suivi une formation hors plan régional MASA, majoritairement sur le plan national du ministère principalement sur la thématique u contrôle (gibier sauvage, PMS retraits/rappels, conditions de transports ...). Notons que 79 stagiaires MASA sont comptabilisés sur ce territoire (dont les formations de la DRFC). La plupart des agents soient partis au moins une fois en formation. La fréquentation moyenne est de 3 jours par agent formés (toutes formations confondues).

Le département des Bouches-du-Rhône comptabilise quant à lui 26 stagiaires de DPP dans la grande majorité sur des formations organisées dans le cadre du plan régional ci-dessus. 7 stagiaires sur des thématiques transverses

Les autres SGCD n'ont pas encore communiqué leurs effectifs.

³ Dont suivi SGCD

⁴ Dont suivi SGCD

- **Domaine de l'économie agricole**

La fréquentation en DDT est particulièrement faible pour les formations ministérielles avec 15% d'agents ayant suivi au moins une formation depuis janvier (en moyenne nous avons 1 seule formation par agent formé).

Répartition départementales

	DDETSPP04	DDETSPP05	DDPP06	DDPP13	DDPP83	DDPP84
Nombre d'agents	29	26	21	26	22	18
formés	17	2	2	12	2	4
Taux de formation	65%	8%	10%	46%	9%	22%

¼ des formations régionales ministérielles suivies porte sur la thématique des aides et plus spécifiquement de la PAC (10 stagiaires).

40 % relèvent de la préparation aux concours et examens professionnels (15 stagiaires).

Les autres thématiques sont assez limités (1 à 3 inscrits maximum) : découverte de l'exploitation agricole, dispositif de contrôle des structures et l'outil calamnat aleanat, organisation économique des filières agricoles), agriculture et qualité de l'eau, pastoralisme FIFC, accompagnement au métiers de contrôle, géomatique, management)

Dans le département des Alpes de Haute-Provence, 38 % des stagiaires ont suivi une formation hors plan régional. La plupart porte sur des formations transverses.

Dans le département des Bouches-du-Rhône, il est à noter que la moitié des inscrits ont suivis des actions transverses auprès du SGCD.

LES FORMATIONS TRANSVERSES

- **Les préparations concours :**

Avec la mise en place du parcours PEC, 7 sessions de formations ont été organisées dans le cadre du plan régional MASA. 35 agents en ont bénéficié (57 stagiaires).

Comme indiqué dans le chapitre modernisation, la thématique a été présentée sous forme de concours avec de nouvelles formations accompagnant sur la gestion du stress, l'oral... Ce plan sera consolidé sur 2025 avec des formations comme la capacité de synthèse à l'oral ou la capacité de rebondir après un échec.

A ce jour 10 agents ont été admis. Il conviendra d'actualiser ce chiffre à la fin d'année.

- **Management :**

De nombreuses formations en distanciel et présentiel sont proposées en interministériel pour répondre aux besoins de tous. Cette offre constitue le pack essentiel du parcours Management.

Malgré la communication sur ces formations ainsi que sur les actualités de pratiques en la matière, la thématique demeure peu fréquentée avec comme l'an dernier une dizaine de stagiaires.

LES FORMATIONS INDIVIDUELLES ET ACCOMPAGNEMENTS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FPTLV

- **Compte Personnel de Formation**

9 demandes ont été déposées et programmées, 4 sur la campagne d'automne 2023 pour des démarrages de formation en début d'année 2024 et 5 sur la campagne de printemps 2024 pour les démarrages sur le second semestre.

Ces formations s'inscrivent dans une démarche d'évolution professionnelle.

Budget total programmé sur l'année : 23 551€ soit 22 % du budget régional

La durée moyenne des formations est de 82 heures.

L'ensemble des demandes représente 740 heures de formation (343 h sur la campagne d'automne 2023 et 397h sur la campagne de printemps 2024).

PERSPECTIVES 2025

La période pluriannuelle 2021-2024 s'achève.

Le futur schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour la période 2024-2027 s'inscrit dans la continuité du précédent.

L'offre de formation sera structurée en parcours de formation. La modalité hybride sera à privilégier en mobilisant l'offre Mentor. Les modalités de formation devront être diversifiées (présentiel, à distance et en situation de travail) voir un format multi-modale.

Présentation des axes prioritaires :

- REAFFIRMER LES VALEURS ET LES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE.
Garantir pour les agents publics le partage d'une conception commune des valeurs de la République et des principes du service public
- MOBILISER TOUS LES AGENTS POUR ETRE ACTEURS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE.
Intégrer les enjeux de la transition écologique et du développement durable de manière systématique et transversale dans les dispositifs de formation
- RENFORCER LA SOUVERAINETÉ ET LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUES POUR CONSOLIDER LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE.
Articuler le numérique et les méthodologies de transformation de l'action publique afin de garantir la qualité du service public dans un espace numérique sécurisé et régulé
- CONSOLIDER LA FONCTION ET LES POSTURES MANAGÉRIALES.
Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales et dans la mise en œuvre des politiques publiques
- RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE LA FILIERE RESSOURCES HUMAINES.
Accompagner le développement des compétences des agents publics pour renouveler les pratiques de gestion des ressources humaines et les organisations du travail et pour favoriser l'attractivité et la diversification des parcours professionnels
- ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TRANSVERSESES. Renforcer, en lien avec les directions interministérielles et les responsables de collections, la professionnalisation des agents dans les domaines transverses, en cultivant la transversalité entre domaines

Le programme pluriannuel de formation pour le MASA devrait être publié au cours de l'année 2025.

Le contexte 2024 peut raisonnablement donner les tendances en matière de priorité de formation : souveraineté alimentaire, projet de loi d'orientation agricole, crise agricole, nouvelle PAC, Police sanitaire Unique, Transition agro-écologie ...

Dans l'attente des priorités pluriannuelle 2024-2027 du MASA en matière de formation continue, la DRFC/Formco propose de poursuivre le plan 2024 sur cette nouvelle année 2025.

Avec une actualisation sur les priorités interministérielles du nouveau schéma ainsi que les priorités régionales de modernisation énoncés précédemment.

Le sujet de la qualité de vie et des conditions de travail fera également l'objet d'une attention particulière.

BUDGET : MAITRISER LES FRAIS DE DEPLACEMENT ET LES PARCOURS INDIVIDUELS

- Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 215

Formation continue des personnels du MAA		
Ingénierie de formation	Montants	TOTAL
Enseignement Agricole		20 500€
CSA/CSA FS	2 000 €	
Label, Laïcité, valeurs, citoyenneté	4 500€	
Climat scolaire, SST/TUTAC	5 000 €	
Agroécologie/enseigner à produire autrement	2 000 €	
AESH	5 000 €	
Autres (réseaux métiers...),	2 000 €	
Alimentation		4 000€
Droit administratif /pénal	2000 €	
Autres : police alimentaire, management qualité,...	2000 €	
Statistique		2 000 €
Formation de formateurs et expertises	2 000 €	
Agriculture et Forêt		4 000 €
Agroécologie	2 000€	
MAJ expertise et outils	2 000€	
Transverses / Autres		12 000€
Qualité de Vie et Condition de Travail	4 000 €	
Valeurs de la République et Laïcité dont Label	4 000 €	
SST	3 000 €	
Culture numérique	1 000 €	
Total ingénierie BOP 215		42 500 €

Accompagnement des agents		
Ingénierie de formation	Montants	TOTAL
Transitions professionnelles		25 000€
compte personnel de formation et autres (VAE...)	22 000€	
Autres dispositifs (fil de l'eau)	3 000 €	
Préparation des examens et concours		14 000€
Général	10 000€	
Enseignement agricole	4 000€	
Autres		1.000€
Accompagnement des agents	1000 €	
Total ingénierie BOP 215		40 000€

Frais de déplacement enseignement agricole		
Nombre d'agents de l'enseignement agricole	588 (55€ par agents)	32 500 €
Frais de déplacement enseignement agricole		32 500€

TOTAL BOP 215		115 000€
----------------------	--	-----------------

- **Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 354**

Formations transverses		
selon nouveau schéma directeur interministériel	5 000 €	
TOTAL		5 000€

Frais de déplacement des agents DRAAF en Formation		
selon nouveau schéma directeur interministériel	20 000 €	
TOTAL		20 000€

TOTAL BOP 354		25 000€
----------------------	--	----------------

Explication de l'évolution des budgets

Les budgets présentés reflètent la réalité des frais de déplacement qui dépassent toutes les prévisions 2024.

Les tendances montrent, au sein du Plan national, des formations plus longues sous forme de parcours et en présentiel (PSU, Transition écologique, CSA...) . Ces parcours se poursuivront sur 2025.

L'animation des réseaux métiers proposée par la DRAAF est un atout significatif dans la qualité de l'offre régionale de formation qu'il faut maintenir voir développer. Cependant cela implique souvent un format présentiel avec l'intervention d'experts et référents venant d'autres régions (frais de déplacement pris en charge par la DRFC/Formco).

CONCLUSION

2025 sera une année charnière entre l'ancienne programmation pluriannuelle et la nouvelle.

A ce stade les perspectives s'inscrivent dans la continuité des précédentes années. Mais des ajustements pourront intervenir en cours d'année selon les priorités nationales et régionales.

Une attention particulière sera donnée à une maîtrise plus fine des frais de déplacement en formation par l'optimisation des formats de formation, l'identification des priorités d'actions et l'ajustement des processus d'inscription

Les perspectives de modernisation de la formation continue se poursuivront dans la dynamique des priorités interministérielles et des enjeux de performance des structures et des agents.