



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**COMITÉ TECHNIQUE MINISTERIEL
SECTION SPECIALISEE
FORMATION CONTINUE
8 JUILLET 2020**

**ACTIVITÉ DE LA FORMATION CONTINUE DANS
LE CONTEXTE DE LA CRISE SANITAIRE**

Activité de la formation continue dans le contexte de la crise sanitaire – 1^{er} semestre 2020

Trois priorités :

- 1) Maintenir le lien avec les acteurs de la formation continue (DRFC, INFOMA, Ecoles du DNA)
- 2) Créer des modules de formation à distance en mode classe virtuelle
- 1) Proposer aux agents du MAA une offre de formation « ouverte » de type MOOC webinar avec des accès à des plateformes ex : France Université Numérique (FUN)

Activité de la formation continue dans le contexte de la crise sanitaire- 1^{er} semestre 2020

I) Niveau national

1) Enseignement agricole (DNA) :

- Réalisation à 34%, à reprogrammer: 42%, annulation: 24 %
- 3% en offre à distance
- Prévision au second semestre 107%

2) INFOMA

- Réalisation à 40%, à reprogrammer: 41%, annulation: 19%
- 23% en offre à distance
- Prévision au second semestre 100%

3) ENSV

Réalisation à 26%, à reprogrammer: 42%, annulation: 32%

2% en offre à distance

Prévision au second semestre 135%

4) Niveau SRH (BFCDC)

Communication (site Internet Formco) sur une offre de formation ouverte

FOCUS Formation « Label » en administration centrale

Entre le 1er janvier et le 30 juin 2020 :

- Offre initiale de formations programmée sur la période : 45 formations
- Offre de formation complémentaire en distanciel : 30 formations
- Offre total de formation : 75 formations dont :
 - 46 formations réalisées (14 en présentiel et 32 en distanciel)
 - 29 formations annulées

1.Focus formations Label

Sur la période 7 avril - 30 juin, sur les 46 formations réalisées au premier semestre, 24 **nouvelles offres** de formation ont été réalisées en distanciel :

- 4 sessions laïcité, 10 sessions égalité professionnelle, 10 sessions Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Formation e-learning «agir face au COVID 19 »

- Objectifs :

Développer une culture de la sécurité au sein de la communauté de travail du MAA dans le contexte de la COVID 19

Proposer une formation disponible dès le début de la période de déconfinement et du retour progressif des agents sur site

- Publics :

Tous les agents du MAA + Ecoles de l'enseignement supérieur agricole

- Modalités pédagogiques sur 4 modules :

2 modules pour l'ensemble des agents; durée environ 20minutes

2 modules pour les acteurs de la prévention (secouriste, assistant et conseiller de prévention, infirmier, assistant d'éducation chef de mission des affaires générales + adjoints, secrétaires généraux + adjoint en D(R)AAF, EPL, enseignement supérieur); durée environ 20 minutes

III Niveau régional + délégation à la formation continue en administration centrale

- Maintien du lien entre les DRFC et les RLF en DDI/EPL les PFRH et les CVRH
- Offre de formation « ouverte »
- Offre de formation à distance e-formation/classe virtuelle majoritairement sur des sujets transverses télétravail, management à distance
- Réalisation à 51%, à reprogrammer: 37%, annulation: 12% pour le 1^{er} semestre
- Consolidation des chiffres en cours sur les prévisions pour la fin de l'année

IV Développement de la e-formation

- Maintien de l'activité de la formation continue pendant la crise sanitaire avec l'utilisation de la e-formation
- La classe virtuelle majoritairement utilisée
- Malgré le contexte un taux de satisfaction important

Perspectives

- Réflexion à conduire sur une politique de formation à distance en complément des formations en présentiel dans l'offre de formation du PNF
 - Travaux menés avec les opérateurs du PNF
 - Formation mise en place par l'INFOMA « conception et animation de la classe virtuelle »
 - DGAFP : la mise en service du projet de plateforme MENTOR est avancée au mois de janvier 2021
 - Publication d'un cadre d'usages de la e-formation à l'automne
 - Elaboration en cours du marché interministériel « accompagnement à la digitalisation de la formation » porté par le MEN
-

Note d'orientation triennale de la formation continue des personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Projet 2021-2022-2023

Contexte inédit marqué par la crise sanitaire du COVID 19

- **Les chantiers ministériels et interministériels de LTFP :**
PTM, SD-FPTLV, accent sur mutualisation des formations transverses et évolutions numériques.
- **L'actualité et l'évolution des PP du MAA :** BREXIT, politique de l'alimentation, sécurité sanitaire, programmation des fonds européens et réforme de l'apprentissage.
- **La crise sanitaire du COVID 19** souligne et rend plus prégnante la question de l'évolution des formations en ligne et à distance, pour la construction d'une offre complémentaire au présentiel pour les PNF/PRF

Elaboration de la Note d'orientation et du PNF - rappel

document stratégique de référence /DAC, SD, EPLFPA, opérateurs ,
note triennale, actualisation annuelle, budget formation continue stable

Etapes du processus d'élaboration impactées par COVID 19

Travail collaboratif inter-DAC (janv-mars)	travail sur PNF 2020/21
Examen par le comité d'orientation (mars -avril)	annulé
Présentation au CTM-FC (mai)	report juil (visio)
Publication de la note de service /Note (juillet)	
Publication du PNF N+1 (sept-oct)	

Les 5 priorités de travail transversales :

1- la transition écologique (verte et bleue)

accompagner la transition de l'agriculture/pêche/aquaculture sur le plan économique/environnemental/social/sanitaire, notamment mobiliser les politiques européennes au service de la transformation

répondre aux attentes de la société sur une alimentation saine et durable ;

renforcer et développer l'enseignement, la recherche et l'innovation ;

2- la transition numérique :

Faciliter, sécuriser la transition numérique et l'utilisation des outils informatiques (axe II SD-FPTLV) ;

Les 5 priorités de travail transversales

3- la fonction managériale ;

- développer les compétences managériales
- faire évoluer les pratiques
- améliorer la gestion des encadrants et leur mobilité
- accompagner les encadrants sur le management à distance et le télétravail

4- l'évolution et la transition professionnelle ;

- mobiliser, préserver les compétences socles des agents
- identifier et développer les compétences nouvelles
- accompagner les agents dans leur transition professionnelle

Les 5 priorités de travail transversales

5- Evolution de la gestion des Ressources humaines (RH) :

- développer une vision et une gestion des RH permettant de s'adapter aux évolutions et aux attentes de l'action publique
- mettre en œuvre les actions relatives à la double labellisation égalité-diversité du MAA.

L'accompagnement par la formation continue doit également contribuer à développer une culture partagée par l'ensemble des agents, quelles que soient leurs missions.

DGPE : favoriser la relance économique et la transition écologique des filières, développer les exportations

8 orientations stables, 2 focus :

- intégration de la bio-économie dans les enjeux agro-écologiques
- préparation de la PAC avec un nouveau cadre opérationnel et stratégique ;

DGER : adapter le système éducatif agricole aux réformes structurelles est une priorité majeure

Une dynamique d'action structurée en 5 axes pour répondre aux enjeux et réformes en cours

une vingtaine d'orientations, 3 focus sur :

- le plan « enseigner à produire autrement 2 » dédie l'axe 2 à la formation élargie à l'ensemble des acteurs
- le déploiement du plan NumEA, avec un volet formation qui intègre à la fois les enseignants et les équipes de direction
- la dernière phase du plan d'accompagnement de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

DGAL : Priorités inchangées

- **sécurité sanitaire de la chaîne alimentaire,**
- **accès pour tous à une alimentation de qualité,**
- **adaptation, vigilance face aux nouveaux risques (phyto)sanitaires**
- **BREXIT**

une vingtaine d'orientations, 2 domaines : missions de contrôle/
surveillance/gestion des alertes et mobilisation des services/partenaires
focus sur :

- les thématiques nécessitant des adaptations des services, liées aux implications et conséquences du BREXIT, aux crises sanitaires, à l'entrée en vigueur de nouveaux règlements européens
 - la formation aux outils et aux processus de la démarche qualité reste un sujet prégnant
-

DPMA - Pêche et aquaculture

mise en œuvre du Brexit, de la PCP 20121-2027 et son financement, les ODD dont la préservation et conservation des ressources halieutiques'

une dizaine d'orientations, thématiques prioritaires retravaillées dont :

- la transition écologique : pollutions marines, effets du changement climatique sur les milieux marins et aquatiques, mutation du secteur vers une économie à faible teneur en carbone
- la connaissance des filières
- la communication sur les métiers (nv)

SG - Missions transverses et fonctions support

Contexte fortement impacté par des chantiers de fond et par le plan d'organisation de l'activité du MAA lié au COVID 19 et la sortie du déconfinement

- optimisation des fonctions support, refonte de la fonction numérique et des SI
- refondation de la fonction RH, appropriation de l'outil RenoRH,
- démarche de double labellisation égalité
- des structures et des agents et de leurs projets, notamment en cas de restructuration.

SG- Missions transverses et fonctions support

Priorités :

- les labels Égalité, diversité lutte contre les discriminations, lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- le plan managérial ;
- le télétravail
- le compte personnel de formation, le congé de transition professionnel,
- la prévention et la maîtrise des risques métiers, notamment en situations de contrôle
- le dialogue social
- l'utilisation des outils informatiques et le travail en réseau



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Présentation au CT formation continue du 8 juillet 2020

1. Dispositions légales et réglementaires

Pour les agents du service public, le compte personnel de formation (CPF) a été créé en 2017 par l'ordonnance du 19 janvier 2017. Il est régi aux articles 22 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

En 2018, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé à d'importants changements dans les modalités de gestion du CPF dans le secteur privé en monétisant les droits acquis en heures, convertis en euros, à la date du 1^{er} janvier 2019.

Afin de conserver le principe de portabilité du CPF entre le secteur public et le secteur privé, les textes régissant le compte personnel de formation des agents publics ont été modifiés par :

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 transformation de la fonction publique
- Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019

Les modifications issues de ces textes sont :

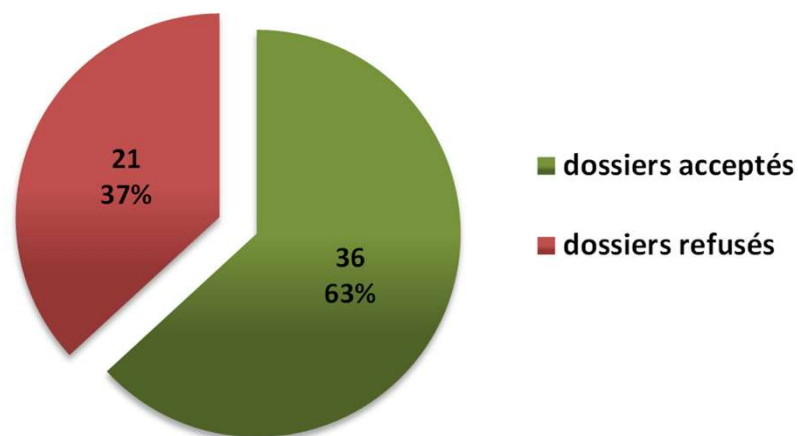
- Le maintien de la comptabilisation des droits CPF des agents publics en **heure** à hauteur de :
 - 25h/ an dans la limite d'un plafond de 150 heures.
 - 50h/an dans la limite d'un plafond de 400h, pour les agents de catégorie C sans diplôme niveau 3 du RNCP.
- Le maintien du **principe de portabilité** des droits CPF entre le secteur public et le secteur privé.
 - La conversion euro heure et heure euro retenue est **15 € = 1h** dans la limite des plafonds applicables :
 - Dans le secteur privé : 5 000 € (ou 8 000 €)
 - Dans le secteur public : 150 heures (ou 400 heures)
 - La création de deux compteurs distincts auprès de la caisse des dépôts et consignations pour les personnes travaillant alternativement ou concomitamment dans le secteur public et le secteur privé.

2. Bilan de la première campagne CPF 2020

La note de service NS n°2020-3 du 2 janvier 2020 prévoit les dates de dépôts des dossiers CPF aux échéances suivantes :

- Pour la première campagne CPF, les dossiers devaient être déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 29 février 2020, pour des formations débutant à compter du 1^{er} septembre 2020.
- Pour la seconde campagne CPF, les dossiers sont à déposer entre le 1^{er} juin et le 31 août 2020, pour des formations débutant à compter du 1^{er} janvier 2021.
- Le site formco est mis à jour régulièrement pour permettre aux agents de disposer de l'ensemble des informations à jour et des documents nécessaires au dépôt de leur dossier.

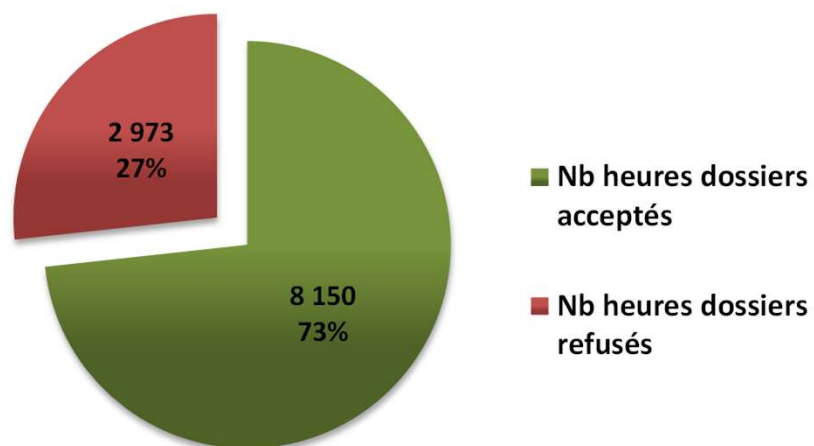
Dossiers déposés en commission



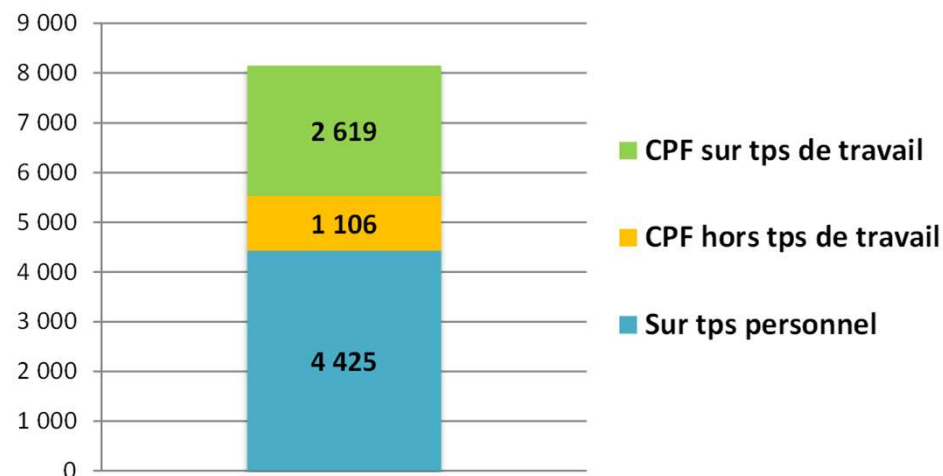
Pour la première campagne 2020, 57 dossiers ont été étudiés en commissions CPF régionales et commission CPF d'administration centrale. Lors de la première campagne CPF 2019, 63 dossiers avaient été déposés.

Aucun dossier n'a été déposé en Outre-Mer ni dans 2 régions métropolitaines pour cette première campagne 2020.

Formations



Nb heures dossiers acceptés



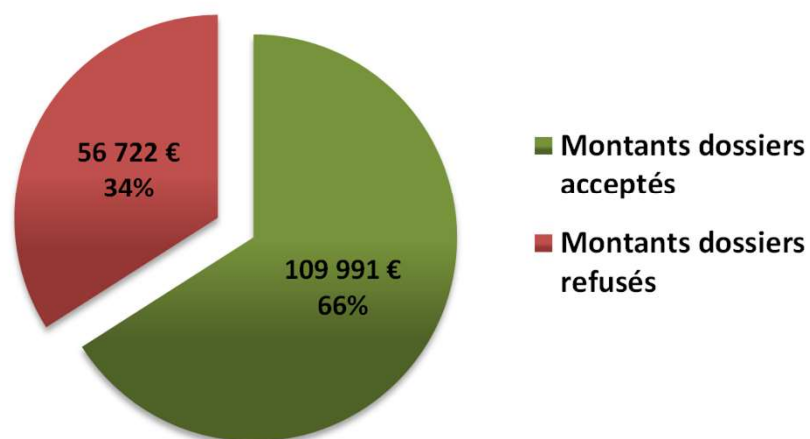
Principe : le CPF permet la mobilisation de 150h de formation maximum par agent, prioritairement sur le temps de travail.

Lors de la première campagne CPF 2020, le nombre d'heure CPF accordé est de **3 725 heures**.

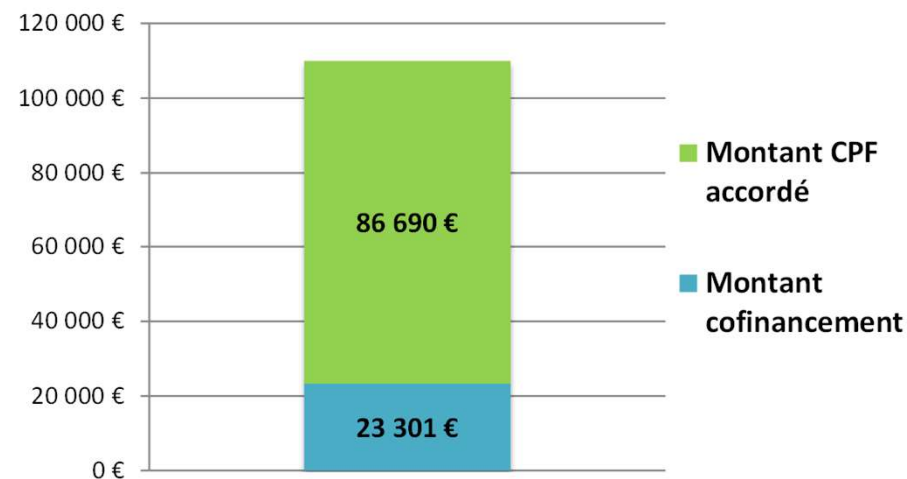
Moyenne des heures mobilisées par dossier d'une formation au titre du CPF lors de la première campagne 2020 : **103 h 30 min**

Moyenne en 2019 : **96 heures**

Formations



Montants dossiers acceptés



Principe : Le CPF permet la prise en charge des coûts pédagogiques par le MAA à hauteur de 3 500 € maximum par agent, avec cofinancement possible au-delà du plafond.

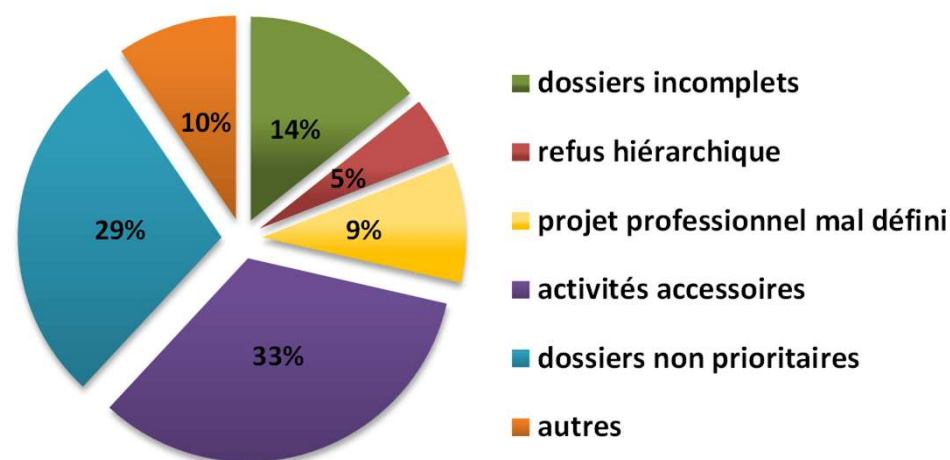
Moyenne du coût pédagogique pris en charge au titre du CPF par dossier lors de la première campagne 2020 : 2 408 €

Moyenne en 2019 : 2 042 €

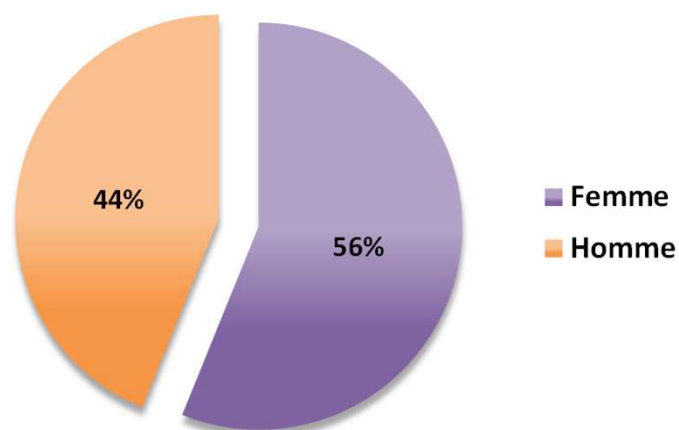
Les dossiers CPF acceptés concernaient des formations pour :

- une reconversion vers le secteur privé (16 dossiers)
- une préparation à un concours (3 dossiers)
- une validation pour acquis d'expérience VAE (2 dossiers)
- une formation linguistique (6 dossiers)
- une formation en vue d'obtenir un diplôme national (18 dossiers, soit 50% des dossiers acceptés)

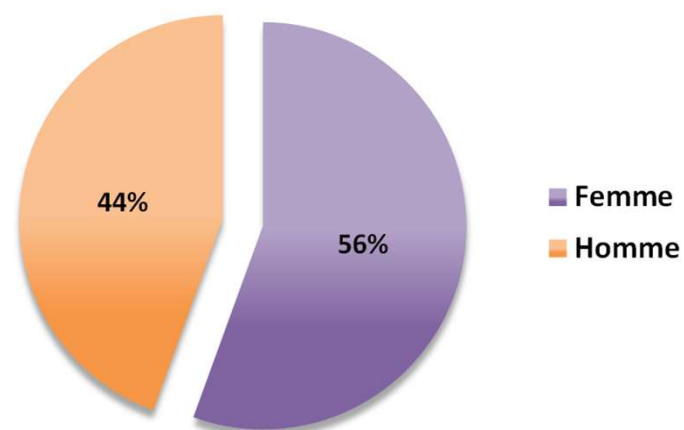
Motif du rejet



Dossiers déposés en commission

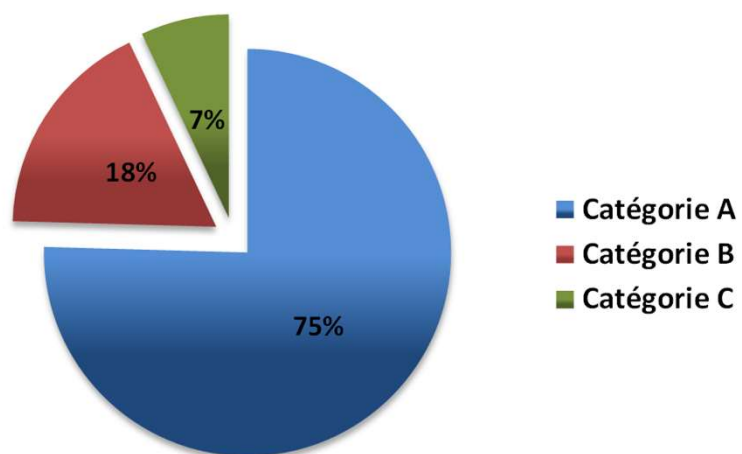


Dossiers acceptés en commission

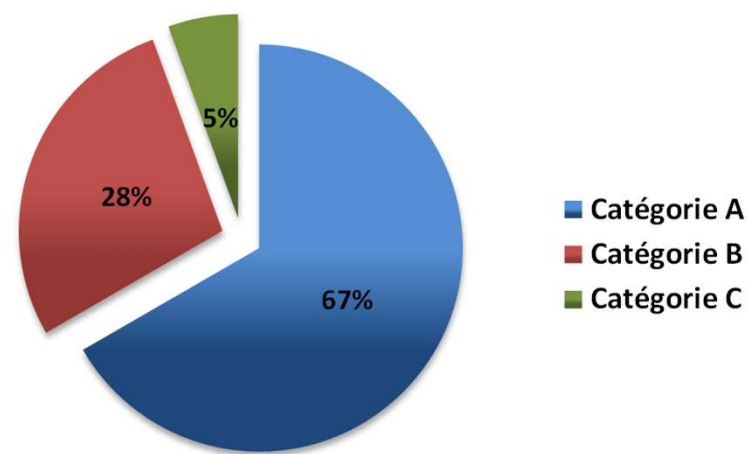


63% des dossiers déposés par des femmes ont été acceptés en commission
64% des dossiers déposés par des hommes ont été acceptés en commission

Dossiers déposés en commission

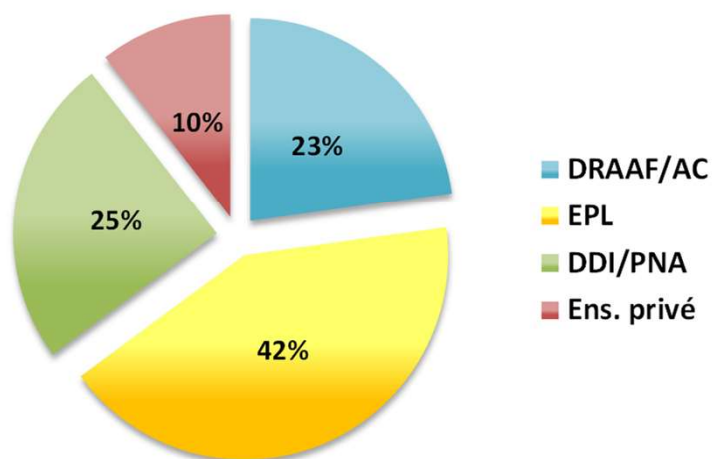


Dossiers acceptés en commission

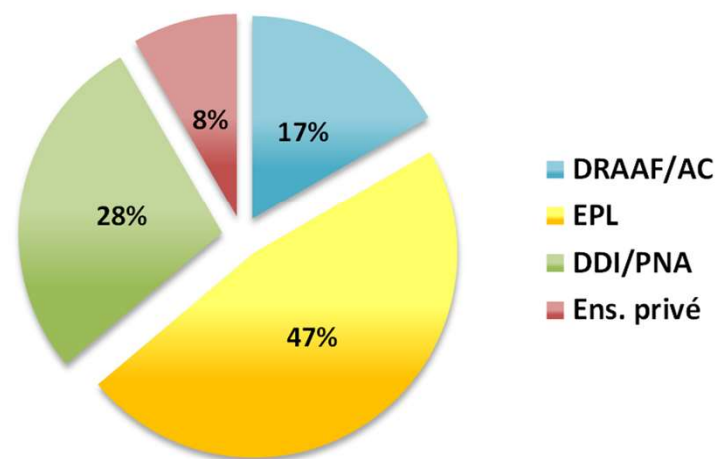


56% des dossiers déposés par des agents de catégorie A ont été acceptés en commission
100% des dossiers déposés par des agents de catégorie B ont été acceptés en commission
50% des dossiers déposés par des agents de catégorie C ont été acceptés en commission

Dossiers déposés en commission



Dossiers acceptés en commission



46% des dossiers déposés par des agents en DRAAF/AC ont été acceptés en commission
71% des dossiers déposés par des agents en EPL ont été acceptés en commission
71% des dossiers déposés par des agents en DDI/PNA ont été acceptés en commission
50% des dossiers déposés par des agents de l'enseignement privé ont été acceptés en commission