

Formation au MASA : un droit encore inégalement garanti

Groupe de travail « FORMCO » du 6 mars 2025

Ce groupe de travail était présidé par Virginie Fargeau, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDPRS) Emmanuel Campanet, chef du bureau de la formation continue (BFC), Anne-Laure Fermenté (adjointe), Fabienne Leportier, chargée de mission, animation réseau délégués régionaux, Virginia San, formations managériales & transition écologique, Lisa Bouthiller, préparation examens/concours, Emmanuel Claver, inspecteurs santé, sécurité au travail (ISST).

FO Agriculture était représentée par Hadda Bahri (SNAMA-FO), Frederick Boquet (SNIAE-FO), NICOLAS Gilot (FO Enseignement agricole), Mireille Laroche (SNAMA-FO), Magali Monier (SNTMA-FO), Mathieu Pinson (SNTMA-FO) et Sylvain Thibault (SNTMA-FO)

FO Agriculture est l'union des syndicats FO au MASA. Elle est notamment composée du Syndicat National des Techniciens supérieurs du Ministère en charge de l'Agriculture (SNTMA-FO), du Syndicat National des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (SNIAE-FO), du Syndicat National des Agents administratifs et de l'IFCE du Ministère de l'Agriculture (SNAMA-FO) et du syndicat national des personnels de l'enseignement agricole et de l'ANSES (FO Enseignement Agricole)

Introduction

Une réunion relative à la structuration et au suivi de la formation professionnelle s'est tenue récemment au sein du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Elle avait pour objectif de faire un point d'étape sur les dispositifs existants, les données disponibles et les perspectives d'évolution du système de formation. À travers l'analyse des outils actuels, des indicateurs mobilisés et des enjeux identifiés, cette rencontre a permis d'éclairer les forces et les limites de l'organisation actuelle de la formation au MASA, ainsi que les marges de progrès envisageables à court et moyen termes.

Le présent compte-rendu propose une synthèse des échanges, structurée autour des principaux axes abordés lors de la réunion.

Résumé

Méthodologie et périmètre d'analyse : La réunion a permis de faire le point sur les modalités de suivi de la formation au MASA. L'approche méthodologique reste stable afin d'assurer la cohérence avec les exercices précédents. Les principales sources de données mobilisées sont Renoir RH Formation (formations présentielle et hybrides), Mentor (formations en ligne), l'enquête DGAFP et le Rapport Social Unique. Le périmètre étudié couvre les agents du ministère en administration centrale, services déconcentrés et EPL, hors formations interministérielles.

Difficultés de consolidation des données : L'analyse fait apparaître des difficultés de consolidation des données, notamment à cause d'une interopérabilité insuffisante entre Renoir RH et Mentor. Les statistiques sont consolidées après la clôture des formations pour éviter les biais, mais la saisonnalité complique le suivi. Parmi les outils de suivi, le baromètre social permet de mesurer la perception des agents sur leur accès à la formation. Les indicateurs clés portent sur le nombre d'agents formés, les jours moyens de formation, les modalités utilisées et l'engagement sur Mentor.

Constats et enjeux récurrents : Des problèmes récurrents ont été soulignés : sous-déclaration des formations Mentor, données partielles sur les formations interministérielles, inégalités d'accès selon les territoires et catégories, annulations fréquentes dues à des contraintes budgétaires. Des pistes d'amélioration ont été avancées, comme une meilleure intégration des outils, la sensibilisation à la déclaration des formations, ou encore l'analyse des causes d'annulation.

Tendances observées en 2023 : En 2023, 10 148 agents ont été formés, en baisse par rapport à 2022, mais le nombre de jours moyens de formation est en hausse. Le présentiel domine toujours, suivi du distanciel et des modalités hybrides. On note une baisse du nombre de stagiaires par session. Si les agents de catégorie A et B se forment davantage, ceux de catégorie C et les plus jeunes restent moins concernés, soulevant des enjeux d'accessibilité. Mentor est de plus en plus utilisé, mais les abandons et le suivi restent problématiques.

Déploiement et limites de la plateforme Mentor : La plateforme Mentor, qui compte plus de 22 000 comptes et 230 formations, doit encore progresser sur le suivi des parcours, l'encadrement pédagogique et l'interopérabilité. Un comité de pilotage a été mis en place pour prioriser les évolutions.

Axes de travail pour 2025 : Pour 2025, les priorités portent sur la meilleure articulation entre formations nationales et régionales, la refonte de la formation des cadres de l'enseignement agricole, le développement de formations en agroécologie et compétences psychosociales, ainsi qu'un renforcement des parcours qualifiants, notamment dans les métiers en tension. Une attention particulière est demandée pour les contractuels et les ultramarins, qui rencontrent des obstacles spécifiques.

Besoins identifiés et leviers d'amélioration : Enfin, plusieurs besoins ont été exprimés : clarification des budgets, indicateurs croisés avec la pyramide des âges, meilleure reconnaissance du e-learning et lien entre formation et évolution professionnelle. Les formations sont encore trop souvent perçues comme une contrainte, alors qu'elles devraient être un levier de valorisation des parcours.

Position de FO Agriculture : Elle rappelle que la formation est un droit et un outil stratégique pour accompagner les transitions professionnelles et répondre aux évolutions des missions du MASA. Or, l'analyse met en évidence de fortes disparités d'accès, notamment pour les agents de catégorie C, les ultramarins, les contractuels et les agents en services déconcentrés. **FO Agriculture** souligne les limites actuelles en matière de reconnaissance des formations en ligne, de suivi individualisé des parcours, et de compatibilité avec les obligations de service. L'organisation revendique une meilleure transparence sur les données, une articulation renforcée entre pilotage national et initiatives locales, ainsi qu'un engagement clair en faveur de l'égalité d'accès. **FO Agriculture** appelle enfin à considérer la formation non comme une charge mais comme un investissement essentiel dans l'avenir du service public agricole.

Introduction.....	1
Résumé.....	2
Discussion sur la structuration et le suivi de la formation.....	4
Méthodologie utilisée.....	4
Périmètre d'analyse des agents formés.....	4
Fiabilité des données et enjeux méthodologiques.....	4
Outils de suivi et indicateurs utilisés.....	4
Principaux outils.....	4
Indicateurs clés analysés.....	4
Problèmes identifiés et pistes d'amélioration.....	5
Problèmes soulevés lors de la réunion.....	5
Axes d'amélioration proposés.....	5
Statistiques générales.....	5
Répartition des agents formés.....	5
Par structure.....	5
Par catégorie.....	5
Par âge.....	6
Spécificité mentor.....	6
Problèmes identifiés.....	6
Mentor et formation à distance.....	6
Perspectives 2025.....	6
Formation dans les domaines spécifiques.....	7
Enseignement agricole.....	7
Trois grands axes.....	7
Police Sanitaire Unique (PSU).....	7
Problématiques et questions soulevées par les participants.....	8

Discussion sur la structuration et le suivi de la formation

Méthodologie utilisée

- Continuité méthodologique par rapport aux exercices précédents pour assurer une analyse cohérente des formations.
- Sources de données principales :
 - Renoir RH Formation pour les formations présentiels et hybrides.
 - Mentor pour les formations en ligne.
- Enquête annuelle de formation de la DGAFP pour des compléments de suivi.
- Rapport Social Unique (RSU) pour le cadre général des effectifs et formations.

Périmètre d'analyse des agents formés

- L'analyse couvre les agents du MASA en administration centrale, en services déconcentrés et dans les EPL.
- Les opérateurs (ex. ONF, FranceAgriMer, etc.) sont pris en compte uniquement lorsqu'ils suivent des formations financées par le MASA.
- Les formations interministérielles ne sont pas comptabilisées directement, ce qui peut minorer les chiffres globaux de la formation continue.

Fiabilité des données et enjeux méthodologiques

- Consolidation des statistiques uniquement après clôture des formations pour éviter des biais.
- Impact de la saisonnalité sur la formation : forte demande en début et fin d'année.
- Difficultés d'interopérabilité entre Renoir RH et Mentor, empêchant un suivi globalisé.

Outils de suivi et indicateurs utilisés

Principaux outils

- Renoir RH Formation : outil de référence pour le suivi des formations présentiels et hybrides.
- Mentor : plateforme de formation en ligne, nécessitant une meilleure intégration dans Renoir RH.
- Baromètre social : permet de mesurer la perception des agents sur leur accès aux formations.
- Rapport Social Unique & enquête DGAFP : suivi global des formations par catégorie, âge, genre, etc.

Indicateurs clés analysés

- Nombre d'agents formés par structure, catégorie et âge.
- Nombre moyen de jours de formation par agent.
- Taux de participation et d'annulation des formations.
- Répartition des formations par modalité (présentiel, hybride, e-learning).
- Engagement et finalisation des formations Mentor.

Problèmes identifiés et pistes d'amélioration

Problèmes soulevés lors de la réunion

- Sous-déclaration des formations Mentor : Beaucoup d'agents ne réintègrent pas leurs attestations Mentor dans Renoir RH, faussant les statistiques.
- Absence d'un outil unique consolidant les données de Renoir RH et Mentor, compliquant le suivi des formations.
- Données incomplètes sur les formations interministérielles, ce qui réduit la visibilité sur l'ensemble des formations suivies.
- Inégalités d'accès à la formation entre l'administration centrale et les services déconcentrés ou ultramarins.
- Annulations fréquentes des formations, en partie dues aux restrictions budgétaires et aux difficultés organisationnelles.

Axes d'amélioration proposés

- Renforcer l'intégration des données entre Renoir RH et Mentor pour une vision plus globale.
- Sensibiliser les agents et responsables locaux sur l'importance de déclarer les formations Mentor dans Renoir RH.
- Élargir les indicateurs de suivi, en intégrant mieux les contractuels et les agents des opérateurs.
- Analyser plus finement les causes des annulations de formations pour mieux les anticiper.
- Optimiser la gestion budgétaire pour éviter les annulations de dernière minute.

Bilan des formations 2023-2024

Statistiques générales

En 2023, 10 148 agents ont été formés, contre 11 569 en 2022, indiquant une légère diminution. Le nombre moyen de jours de formation par agent est en hausse. La formation en présentiel reste majoritaire (59%), suivie des formations à distance (31%) et hybrides (10%). Une baisse du nombre moyen de stagiaires par session est constatée, liée notamment aux nouvelles modalités pédagogiques et à la répartition des formations.

Répartition des agents formés

Par structure

En administration centrale, près d'un agent sur deux a suivi une formation. Dans les services déconcentrés, la proportion d'agents formés baisse (de 42% à 39%). Les établissements publics locaux (EPL) enregistrent une augmentation du nombre d'agents formés.

Par catégorie

Les agents de catégorie A et B sont bien représentés dans les formations. Les agents de catégorie C sont moins nombreux à se former, ce qui soulève des questions sur l'accessibilité et la pertinence des offres.

Par âge

Les agents les plus expérimentés (50 ans et plus) se forment davantage. Les moins de 30 ans ont un accès plus restreint à la formation, nécessitant une analyse pour comprendre s'il s'agit d'un manque d'offre adaptée ou d'un désintérêt.

Spécificité mentor

Plus de 500 agents de catégorie A ont suivi une formation sur la plateforme Mentor, contre environ 400 hommes. Mentor semble bien adopté, mais nécessite un meilleur suivi pour éviter les abandons en cours de formation.

Problèmes identifiés

- Annulations fréquentes de formations, souvent dues à des contraintes budgétaires ou organisationnelles.
- Inégalités d'accès à la formation, notamment pour les agents en régions, les ultramarins et les contractuels.
- Le e-learning est parfois suivi sur le temps personnel, ce qui est contraire aux recommandations officielles.
- Frais de déplacement mal pris en charge, ce qui pousse certains agents à renoncer aux formations.
- Saisonnalité de la formation et restrictions budgétaires, avec des pics de formations annulées en fin d'année.

Mentor et formation à distance

La plateforme Mentor prend une place croissante dans l'offre de formation. Elle compte actuellement 22560 comptes ouverts et plus de 230 formations disponibles réparties en 17 domaines. L'accès aux formations asynchrones permet une grande flexibilité, mais plusieurs problématiques restent à résoudre :

- Suivi des formations : Beaucoup d'agents commencent une formation sans la terminer.
- Encadrement pédagogique : Nécessité de renforcer l'accompagnement avec des tuteurs et des formateurs référents.
- Interopérabilité des outils : Améliorer la connexion entre Mentor et les autres outils de gestion de la formation.
- Meilleure reconnaissance des formations Mentor dans les parcours professionnels.

Un comité de pilotage a été mis en place pour mieux organiser les priorités de développement sur la plateforme, notamment en lien avec les directions métiers.

Perspectives 2025

Axes d'amélioration

- Meilleure articulation entre formations nationales et régionales pour éviter les doublons et maximiser l'offre en région.
- Refonte de la formation des cadres de l'enseignement agricole prévue pour septembre 2026.
- Accent sur la transition agroécologique et les compétences psychosociales des apprenants, avec un développement de nouvelles offres de formation.
- Déploiement en région de formations spécifiques, notamment pour l'accompagnement des baccalauréats professionnels rénovés.
- Suivi et renforcement des parcours qualifiants, notamment pour les métiers en tension (forêt, agriculture, contrôle sanitaire).
- Prise en compte des contraintes budgétaires : Réduire les reports et annulations dus aux restrictions financières.

Un point d'attention est porté sur les agents contractuels et ultramarins, qui rencontrent des difficultés spécifiques pour accéder à la formation.

Formation dans les domaines spécifiques

Enseignement agricole

Trois grands axes

- Formation réglementaire et prise de fonction (personnels de direction, AESH, contractuels...).
- Actions conjoncturelles liées aux rénovations de diplômes.
- Formations appuyant les politiques publiques.
- Développement des formations hybrides, combinant une partie en ligne et du présentiel.
- Mise en place de formations sur les risques en laboratoire pour les ATLS.
- Formation obligatoire sur l'égalité et la diversité, dans le cadre du label du ministère.

Police Sanitaire Unique (PSU)

- Déploiement des formations pour les agents chargés des contrôles sanitaires.
- Formations spécifiques sur les nouvelles matières (produits issus du blé, boissons alcoolisées, substituts végétaux...).
- Lancement de formations en distanciel pour les agents en région.

Problématiques et questions soulevées par les participants

- Manque de clarté sur le budget formation : Comment mieux organiser les financements pour éviter les blocages ?
- Besoin de statistiques plus précises : Demande de mise en relation entre taux de formation et pyramide des âges.
- Accès inégal à la formation : Manque de reconnaissance des formations Mentor et e-learning, difficultés pour certaines catégories d'agents.
- Formation et charge de travail : Les formations sont parfois perçues comme une surcharge plutôt qu'un levier de montée en compétences.
- Problème du e-learning : Risque que les formations en ligne remplacent progressivement le présentiel, alors qu'elles ne conviennent pas à tous les contextes.
- Formation et évolution de carrière : Nécessité d'un meilleur suivi de l'impact des formations sur la mobilité et les promotions.

Conclusion générale de FO Agriculture

FO Agriculture rappelle que la formation professionnelle constitue un levier essentiel pour l'adaptation des agents aux évolutions de leurs métiers, la sécurisation des parcours et la reconnaissance des compétences acquises. Pourtant, les données présentées révèlent une réalité contrastée : si l'offre de formation est diversifiée et s'élargit notamment grâce à l'outil Mentor, son accessibilité demeure inégale, en particulier pour les agents en services déconcentrés, les ultramarins, les contractuels et les agents de catégorie C.

Les difficultés récurrentes de gestion budgétaire, les contraintes organisationnelles, l'insuffisante intégration des outils numériques et le manque de reconnaissance effective des formations en ligne constituent des freins majeurs. **FO Agriculture** insiste sur l'importance de garantir le droit à la formation pour tous, dans des conditions équitables, compatibles avec les obligations de service, sans que cela ne repose sur l'investissement personnel des agents.

La transparence sur les données, la qualité du suivi et l'anticipation des besoins doivent être renforcées. **FO Agriculture** demande une réelle articulation entre stratégie nationale et dynamiques locales, ainsi qu'un accompagnement adapté des parcours, en particulier pour les agents les plus éloignés de l'offre actuelle.

En 2025, face aux enjeux de transformation des politiques publiques, d'attractivité des métiers et de transition écologique, **FO Agriculture** appelle à faire de la formation non pas un coût, mais un investissement stratégique pour le MASA et l'ensemble de ses agents.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

