

# Formation : un droit qui recule !

## Sommaire

Constats pour les représentant·es de l'Élan Commun

L'essor du distanciel et ses conséquences

La plateforme Mentor

Nouveau parcours pour la maîtrise des risques en contrôle

Formations pour l'enseignement agricole

Perspectives et attentes syndicales

Prochaines étapes et chantiers à venir

Retour sur le groupe de travail au format CSA M « FORMATION CONTINUE AU MAASA : bilan et perspectives » du 11/03/2026

La séance a débuté par une présentation générale du bilan de l'année 2025 et des perspectives 2026 pour la formation continue. Au total, 18 518 agent·es ont été formé·es, soit un taux de couverture de 82%, pour une durée moyenne de 2,15 jours de formation par agent·e. Ces chiffres, issus du cumul RENOIRH-Formation et Mentor pour un effectif de 22 574 agents MAASA (hors opérateurs), masquent cependant d'importantes disparités selon les catégories et les publics.

## Constats pour les représentant·es de l'Élan Commun

► Une répartition très inégale par catégories : sur les 18 518 agent·es formé·es, 11 991 sont de catégorie A (soit environ 64,7%), 5 743 de catégorie B et 784 de catégorie C, les catégories B et C représentant 35,3% des agent·es formé·es. Il y a donc proportionnellement beaucoup plus d'agent·es de

catégorie A formé·es que d'agent·es des catégories B et C, alors même que la catégorie A est moins nombreuse dans le ministère ; le nombre d'agent·es de catégorie C à avoir suivi des formations reste particulièrement faible. Les femmes, toutes catégories confondues, ont davantage recours à la formation (61% des formés contre 39% pour les hommes), ce que l'administration relie au fait que les femmes représentent déjà 61% des effectifs dans le dernier rapport social unique (RSU) et que les agent·es de catégorie C sont moins nombreux.

► Les données consolidées RenoIRH-Formation et Mentor montrent : 18 518 agent·es formé·es en 2025 (82% de taux de couverture), 2,15 jours de formation en moyenne par agent·e, et 2,63 jours par agent·e formé·e. Les données RenoIRH seules indiquent 10 943 agent·es formé·es (taux de couverture 48,4%), une durée moyenne de 1,7 jour par agent·e et 3,5 jours par agent·e formé·e. Pour Mentor, 12 380 agent·es sont formé·es, avec un taux de couverture de 55%, 0,48 jour par agent·e et 0,87 jour par agent·e formé·e.

► En 2025, 2040 stages ont été proposés, pour 48 335 stagiaires. Trois modalités de formation sont offertes : présentiel (66% de l'offre), e-learning/distanciel (30%) et hybride (4%). Du côté des stagiaires, 66% des formations suivies le sont en e-learning, 27% en présentiel et 7% en hybride, ce qui confirme que près de deux tiers des formations suivies sont désormais réalisées à distance.

► Les données Renoir RH (hors Mentor) indiquent une baisse du nombre d'agent·es formé·es (10 943 en 2025 contre 11 569 en 2024), pour un taux de couverture de 48,4 %. On dénombre également **2 570 absences** à des sessions et **206 sessions annulées**, principalement faute de participant·es.

**Les représentant·es de l'Élan Commun ont demandé une analyse plus fine des motifs de ces annulations, notamment celles dues à un "manque de ressources internes", ce qui est particulièrement préoccupant.**

# L'essor du distanciel et ses conséquences

Les représentant·es de l'Élan commun s'interrogent sur la part croissante de la formation à distance (via la plateforme Mentor notamment) et la baisse du présentiel. Plusieurs raisons expliquent cette tendance :

- **Contraintes budgétaires** : Le non-remboursement ou les longs délais de remboursement des frais de déplacement (parfois jusqu'à six mois en DRAAF) freinent de nombreux·ses agent·es.
- **Charge de travail** : Le temps de formation n'est pas toujours décompté du temps de travail, obligeant les agent·es à "rattraper" leurs heures. De nombreux·ses collègues sont contraint·es de suivre des formations en ligne sur leur pause déjeuner ou le soir. L'administration a rappelé que **la formation doit se dérouler sur le temps de travail** ; un message a d'ailleurs été ajouté sur Mentor pour le rappeler à la hiérarchie.
- **Difficultés organisationnelles** : Pour les enseignant·es, la formation se traduit souvent par une surcharge de travail (cours à rattraper). Pour certains personnels, comme les infirmier·es, il leur est même demandé de suivre des visioconférences tout en restant disponibles pour leurs missions, ce qui est inacceptable.

**Les représentant·es de l'Élan Commun** ont insisté sur le fait que, si le distanciel offre de la flexibilité, **le présentiel reste crucial**. C'est un moment d'échange avec les collègues et de partage de pratiques qui est essentiel à la cohésion et à la vie des collectifs de travail.

Nous avons évoqué le problème majeur des webinaires : temps de formation ou information ? Ceux-ci sont considérés comme de la sensibilisation qui n'obligent pas à s'inscrire mais qui sont

du temps transformé.

Concernant les DDI, l'administration dit avoir sensibilisé les services déconcentrés sur le BOP 354 et annonce que les données liées aux frais de déplacement seront intégrées dans le prochain bilan.

## **La plateforme Mentor**

La plateforme de formation à distance Mentor connaît une croissance continue, avec près de 25 000 sessions finalisées par 12 300 agent·es en 2025.

**Formations obligatoires** : Les formations les plus suivies sont logiquement les formations obligatoires (« Laïcité », « Égalité Femmes-Hommes », etc.). La formation sur la laïcité a d'ailleurs suscité des avis partagés : certains l'ont trouvée instructive et interactive, tandis que d'autres ont critiqué son caractère obligatoire et une méthode jugée "infantilisante".

**Pistes d'amélioration** : Pour améliorer l'expérience, les représentant·es de l'Élan Commun ont demandé que les statistiques fassent la différence entre l'e-learning en autonomie et les classes virtuelles avec formateur. La possibilité d'organiser des sessions collectives en local pour suivre une formation Mentor a aussi été encouragée pour favoriser les interactions.

## **Nouveau parcours pour la maîtrise des risques en contrôle**

Un parcours de formation complet a été créé pour renforcer les compétences des contrôleurs face aux risques. Il s'articule en trois blocs : un socle de base (posture, détection du mal-

être), des modules pour communiquer et se protéger (avec des formats en distanciel très demandés), et des sessions d'échange de pratiques qui seront renforcées par un réseau de formateur·rices internes.

## **Formations pour l'enseignement agricole**

Concernant la formation dans le cadre des réformes et des rénovations des diplômes, nous avons précisé qu'elle ne doit pas être transformée en un simple accompagnement utilitaire des réformes. Certain·es enseignant·es ont le sentiment d'être abandonné·es lors de la mise en oeuvre de réformes complexes avec des référentiels parfois incompréhensibles.

**Les représentant·es de l'Élan Commun ont demandé une offre de formation ciblée pour les enseignant·es de langues vivantes qui consiste à faire des séjours courts ou immersifs à l'étranger et de suivre des cours ("job shadowing").**

Des formations relatives à la prise de fonction et à l'accompagnement des cadres, à la reconversion professionnelle doivent être confortées ou engagées.

## **Perspectives et attentes syndicales**

**L'Élan Commun dénonce l'absence de distinction dans les statistiques** entre agent·es en et hors abattoir, où l'accès aux outils informatiques reste très inégal, un problème qui touche également d'autres directions du ministère. Nous demandons un retour ferme aux **formations locales en présentiel**, particulièrement au niveau départemental, sources irremplaçables de richesse d'échanges. Enfin, la forte diminution du budget formation en 2025, en parallèle du développement massif du distanciel et de l'auto-formation, n'a pas été véritablement expliquée par l'administration en

séance, qui s'est contentée de reconnaître des reports et annulations pour contraintes budgétaires.

**Nous avons insisté sur la problématique DROM COM** liée au problème des horaires et à celui des déplacements. Certain·es agent·es se sentent en effet délaissé·es. L'administration a indiqué que des formations sont dispensées en présentiel et que des formateur·rices se déplacent;

Nous avons demandé que des formations en Conseil médical soient dispensées sur Mentor.

## **Prochaines étapes et chantiers à venir**

**Orientations triennales** : Un chantier majeur pour 2026 sera l'actualisation des orientations de la formation continue, pour mieux traduire les priorités et s'assurer de leur application sur le terrain.

**Parcours de formation** : Des "parcours qualifiants" par métier vont être développés, d'abord pour l'économie agricole puis étendus, afin de guider les nouveaux arrivants et de structurer la formation continue. La plateforme Mentor permettra de créer ces parcours.

**Analyse des freins** : Il a été proposé d'utiliser le prochain baromètre social pour interroger les agents sur les raisons qui les empêchent de se former.

**L'Élan Commun continuera à défendre :**

- **une formation de qualité, collective et accessible à toutes et tous, contre la logique du distanciel low-cost ;**
- **une formation qualifiante, diplômante et adaptée aux réalités pédagogiques et personnelle des équipes, avec un équilibre entre présentiel et distanciel.**