

DOCUMENT REGIONAL

DE

FORMATION

2016

REGION ACAL

(Alsace – Champagne-Ardenne – Lorraine)

Nota Bene : ce document régional ne comporte pas encore l'annexe « bilan technique », c'est à dire le bilan chiffré et commenté de l'année 2015, étant donné que les outils SAFO, EPICEA et SAFIRE, au niveau national comme local, n'ont pas encore pu clôturer la campagne 2015. Ce bilan technique 2015 sera établi pour le 31 mars 2016 au plus tard, comme le demande le ministère (bureau Formco BFCDC).

PLAN

1 – Les enjeux régionaux (missions et compétences)	page 2
1.1 Rappel des priorités régionales	page 2
1.2 Le contexte emplois/compétences/effectifs	page 3 et 4
1.3 Le contexte interministériel	pages 4 et 5
2 – Les orientations retenues pour la formation continue dans la région	page 6 et 7
2.1 Les thèmes prioritaires de formation	page 8
2.1.1 Pour les missions spécifiques et métiers	pages 8 à 12
2.1.2 Pour les missions transverses	page 12
2.2 L'accompagnement formation individualisé	page 13
2.3 Les autres projets spécifiques	page 14
2.4 Le pilotage de la formation continue en région	page 14
2.5 La gestion de la formation continue en inter région Grand Est	page 15
Conclusion	page 15 et 16
3 – Le budget prévisionnel 2016	page 16 et 17
4 – Eléments de bilan de l'activité pour la formation continue en 2015	page 18
Principales actions de la fin de l'année 2015 imputées sur le BOP 215	pages 19 et 20

1 - Les enjeux régionaux (missions et compétences)

1.1 Rappel des priorités régionales dans la mise en oeuvre des politiques du MAAF

La nouvelle région Alsace – Champagne-Ardenne – Lorraine : une région agricole, agroalimentaire et forestière puissante et diversifiée

La future région ACAL sera à bien des égards l'une des premières régions françaises en matière agricole et forestière : 1^{ère} par le chiffre d'affaires de la viticulture, 1^{ère} pour les surfaces en céréales, 2^{ème} par la récolte de bois et 3^{ème} par le total des produits agricoles et la surface agricole utilisée.

Conformément à la note du 20/07/2015 d'orientation pour la formation continue des personnels en 2015-2016-2017, 2 sujets majeurs vont orienter l'action du ministère et de la DRAAF pour les prochaines années avec un impact dans le périmètre de l'offre de formation « métier » et dans les dispositifs d'accompagnement en formation continue pour les agents.

1°) La mise en œuvre de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, qui passe par :

- la « consécration » de l'agroécologie et la traduction concrète du concept « Produire autrement » avec de nouveaux modèles de production intégrant la valeur ajoutée, le respect de l'environnement et les dynamiques locales, dont les GIEE (Groupements d'Intérêts Économique et Environnemental) et le projet agro-écologique qui en sont la traduction concrète ;
- l'amélioration de la compétitivité de la production en utilisant les résultats de la recherche et de l'innovation mais aussi en soutenant les exportations (agriculture, IAA, forêt et bois) et en confortant les actions d'appui à l'export ;
- la sécurisation de la mise en œuvre des procédures communautaires (PAC et sanitaire) ;
- le renforcement de la politique de sécurité et de qualité sanitaires de l'alimentation, des animaux, des végétaux ; l'accès à tous à une alimentation de qualité, notamment via une nouvelle répartition des missions entre État et ANSES, adaptation et la vigilance face aux nouveaux risques ;
- l'insertion scolaire, professionnelle et sociale des jeunes et des adultes, notamment par la mise en place de qualifications adaptées aux besoins et la poursuite facilitée des parcours vers l'enseignement supérieur et en cohérence avec la démarche gouvernementale de défense des valeurs de la République ;
- le pacte de responsabilité.

2°) La mise en œuvre de la réforme territoriale :

Dans les régions fusionnées les services de l'Etat seront réorganisés, les années 2016-2018 constituant une période transitoire pour la mise en œuvre progressive de l'organisation cible des directions régionales.

Certains agents des DRAAF concernées seront à ce titre amenés à effectuer des mobilités.

L'accompagnement des agents au changement sera une priorité pour la DRAAF avec une attention toute particulière portée à la formation continue pour favoriser les mobilités fonctionnelles mais également pour développer de nouvelles compétences managériales rendues nécessaires par l'organisation multi-sites des directions.

Dans les orientations stratégiques concernant l'ensemble des missions portées par le MAAF et relayées par la DRAAF, 4 sujets sont prioritaires :

- l'accompagnement des agents au changement ;
- le respect des textes communautaires notamment via la sécurisation des procédures européennes ;
- la sécurisation et l'amélioration des contrôles ;
- le renforcement du pilotage des opérateurs sous tutelle du MAAF.

Dans un cadre plus général et en cohérence avec la démarche gouvernementale ; développer une démarche de culture et de défense des valeurs de la République.

Les priorités d'actions de formation de la DRAAF, des DDI et des EPLEFPA pour 2016 porteront principalement sur les thématiques suivantes :

I.- Performance économique et environnementale des filières agricoles, alimentaires, cheval, forêt – bois et bioéconomie :

- assurer la mise en œuvre de la PAC dans les délais et le respect du droit européen : expliciter la réforme aux professionnels et assurer l'instruction et le paiement des demandes des aides dans des délais déterminés et conformément aux règles communautaires ;
- renforcer la sécurité des procédures et du dispositif de sécurisation financière de la mise en œuvre de la PAC (plan d'action FEAGA, suivi des audits...) ;
- coordonner la mise en place de la nouvelle gouvernance du FEADER ;
- décliner pour les secteurs de la production agricole et de la transformation agricole (IAA et coopératives) le pacte de responsabilité et de solidarité ;
- définir de véritables stratégies de filières pour contribuer à leur relance, en mobilisant les acteurs professionnels et les opérateurs de l'État ;
- s'approprier et mettre en œuvre les nouveaux outils financiers et réglementaires du secteur forestier ;
- finaliser et mettre en œuvre la directive « nitrates » (zonage, identification des besoins liés à la mise aux normes et mobilisation des acteurs concernés) ;
- s'approprier et savoir mobiliser les nouveaux dispositifs mis en place dans le domaine du foncier ;
- poursuivre l'objectif de sécurité alimentaire face au dérèglement climatique.

II.- L'enseignement agricole

- sensibiliser et former la communauté éducative aux enjeux de la transition écologique au travers de la mise en œuvre de l'axe 4 du plan « Enseigner à produire autrement », intégré au projet agro-écologique du MAAF. Les établissements seront notamment accompagnés dans leurs projets « Enseigner à produire autrement » par les référents régionaux ad hoc désignés en DRAAF et les autres acteurs du Système National d'Appui. Un effort particulier sera porté sur cette priorité ;
- accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs pour leur permettre de s'adapter aux nouveaux contextes de la formation et à l'évolution des publics accueillis, notamment en les incitant à effectuer des stages en entreprises, et en facilitant l'innovation pédagogique ;
- prendre en compte les évolutions des technologies numériques pour renouveler les pratiques pédagogiques et le suivi des jeunes en formation (utilisation des technologies de l'information et de la communication pour l'éducation -TICE)
- poursuivre l'ouverture de l'enseignement agricole sur l'international et professionnaliser les acteurs et réseaux concernés ;
- poursuivre l'accompagnement des rénovations de diplômes, par le renforcement des formations permettant la mise en place de projets pédagogiques en phase avec ces réformes et rénovations de diplômes ;
- poursuivre le développement des compétences disciplinaires, didactiques, pédagogiques, techniques et scientifiques ;
- mettre en place les conditions de lutte contre le « décrochage scolaire » ;
- poursuivre le développement des actions de prévention contre les discriminations et contribuer à la promotion de l'égalité fille-garçon/femme-homme ;
- assurer le niveau de qualification requis pour les personnels concernés par la sécurité et la santé au travail tant pour les agents que les apprenants et les stagiaires ;
- accompagner les établissements, les équipes éducatives pour l'accueil et l'intégration des élèves, stagiaires et apprentis, en situation de handicap.

III.- La sécurité et la qualité sanitaire de l'alimentation

1° Consolider les compétences des agents dans leurs missions régaliennes et leur permettre de développer leurs capacités à s'adapter aux nouveaux cadrages de la gouvernance sanitaire et aux évolutions :

dans le cadre de leurs missions de contrôles :

- optimiser leur intervention lors de la gestion de crises et d'alertes sanitaires et lors de la gestion de foyers de maladies animales ;
- s'adapter aux évolutions de la réglementation de l'Union Européenne, en particulier au titre du futur « paquet législatif » « Sécurité sanitaire » dont l'un des objectifs majeur est de mieux surveiller, prévenir et lutter contre les maladies émergentes dans les secteurs animal et végétal ;
- maintenir et renforcer les compétences des agents affectés en abattoir ;
- être réactifs face à la maltraitance des animaux afin de répondre aux enjeux de la stratégie « bien-être animal »
- être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter lors des contrôles ;
- être acteur de la prévention des risques liés à l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- faciliter la reconversion d'agents exerçant en abattoir sur d'autres missions, en particulier suite à l'apparition de TMS ;
- mutualiser et développer les compétences rares au niveau régional ou inter régional.

dans le cadre de la gestion de projets et de la mobilisation des partenaires :

- développer les aptitudes à la gestion de projet portant notamment sur des sujets liés à l'application du plan ECOPHYTO 2, du plan ECOANTIBIO et du 2ème programme nationale de l'alimentation ;
- renforcer les capacités en animation des réseaux pour permettre une meilleure mobilisation des services et partenaires sur les différents actions à valoriser par une politique de communication et d'information efficiente.

2° Renforcer les compétences associées à l'exercice du contrôle et du suivi des actions déléguées afin d'en garantir la qualité et l'efficacité ;

3° Poursuivre l'acculturation croisée des communautés de travail constituant des DD(CS)PP ; ainsi, les actions initiées en lien ou élaborées en collaboration avec la DGCCRF sur la base d'une ouverture conjointe des sessions de formation proposées par chacun des ministères, ainsi que les échanges de pratiques, doivent être renforcés ;

4° Accompagner les services dans la mise en œuvre des outils notamment informatique (RESYTAL) ;

5° Accompagner les agents dans l'appropriation de la démarche dite « par processus » dans laquelle s'est engagée la DGAL depuis 2014 ainsi que dans le déploiement des processus dans les services chargés des contrôles dans les domaines sanitaire et alimentaire.

IV.- Les missions transverses

Les compétences à mobiliser s'articuleront autour des priorités suivantes :

Ressources humaines

- Permettre le développement professionnel des agents et conduire les actions définies dans le cadre de la feuille de route sociale
- Renforcer les compétences managériales des encadrants dans le cadre de la circulaire du Premier Ministre du 10 juin 2015
- Accompagner la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux et plus largement l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.
- Poursuivre l'accompagnement formation relatif à la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme
- Assurer la qualité de la paie et de la gestion administrative des agents

Fonctions budgétaires et comptables

- Fiabiliser et sécuriser la chaîne de la dépense (notamment par l'appropriation des méthodes de contrôle interne) tant pour les services du MAAF que pour les opérateurs

Modernisation et pilotage des services

- Accompagner les agents et les services dans le cadre de la réforme territoriale
- Coordonner autour du contrôle de gestion, les démarches de pilotage d'une structure locale et régionale (contrôle interne financier, GPEEC, démarches qualité, stratégie de formation)

Administration exemplaire

- Poursuivre l'engagement défini à travers le plan ministériel d'administration exemplaire autour des économies d'énergie, de la mobilité durable, des économies de ressources, de la réduction des déchets et de la préservation de la biodiversité

Systemes d'information

- Conforter le pilotage des projets informatiques
- Poursuivre la modernisation des systèmes d'information métier (RESYTAL, SIRENA)
- Assurer la sécurité des systèmes d'information

Communication institutionnelle

- Développer un socle de compétences pour accompagner les agents dans la stratégie de développement du digital engagée au ministère (acculturer les agents aux nouveaux usages du WEB, développer les compétences des contributeurs)

Juridique

- Veiller à la qualité du droit et sécuriser l'élaboration des textes

Statistiques et prospectives

- Produire des statistiques de qualité en respectant les délais fixés par les règlements européens,
- Poursuivre la dématérialisation des enquêtes,
- Conduire les études nécessaires au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques en développant l'expertise interne.

Politique du travail et de la protection sociale

- Permettre la mise en œuvre du pacte de responsabilité

La formation continue du MAAF est organisée de façon déconcentrée, pour être au plus près des besoins des structures et des agents.

L'ambition de la Délégation Régionale à la Formation continue (DRFC) est d'élaborer et de mettre en œuvre en 2016 **la stratégie de formation continue la mieux adaptée à la demande** qui couvre l'ensemble des secteurs d'activités du ministère (agriculture-forêt, agroalimentaire, sanitaire et enseignement agricole) pour les agents du ministère au sein de la DRAAF, des DDI, et des EPLEFPA.

Le contexte emplois/compétences/effectifs au regard des missions

Au niveau des effectifs et des postes, la région ACAL connaît les caractéristiques suivantes :

- la faible attractivité des postes ouverts dans la région ;
- une forte rotation des personnels d'encadrement ;

Dans ce contexte, un effort important d'accompagnement **collectif ou individualisé**, vis à vis des agents comme des services, doit être fourni pour acquérir et transmettre les connaissances et savoir-faire, afin de bien pérenniser les compétences de ces services en renouvellement.

Le souci de consolidation des services, au niveau des compétences existantes, se conjugue aussi avec une nécessité de développement de nouvelles compétences techniques poussées dans un contexte de changement.

Contexte des effectifs de l'enseignement agricole – BOP 143

L'effectif relevant du champ "autorité académique DRAAF ACAL" (avec aussi les contractuels Etat du Privé, mais ne sont pas pris en compte les agents contractuels ACB en CFA et CFPPA) s'élève, en 2015, à :

- 244 personnes pour l'Alsace
- 397 personnes pour la Champagne-Ardenne
- 374 personnes pour la Lorraine

Cette courte présentation du contexte des emplois et compétences met en avant 3 caractéristiques :

- une vision prospective complexe à construire compte tenu des mobilités fréquentes ;
- une attractivité régionale très modeste ;
- une situation particulière de la DRAAF unique, en construction sur la période 2016-2018.

Le contexte interministériel (plates-formes RH, CVRH, autres structures et directions régionales,...)

- Plate-forme RH de la Préfecture de région (PFRH) :

En matière de formation continue, les actions de concertations et de construction mutualisée d'une offre régionale se sont mises en place depuis 2010 dans les 3 régions actuelles pour construire le schéma régional de l'offre de formation transverse.

Les DRAAF ALSACE- CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE sont contributrices à la formation mutualisée : elles se sont positionnées en 2015 comme organisatrices de formations sur des thématiques transversales en utilisant la deuxième version de l'outil SAFIRE V2. Elles ont également assuré le suivi des demandes de leurs agents et la gestion en ligne des actions offertes à la mutualisation interministérielle.

Les agents se sont familiarisés avec l'outil SAFIRE au fil des années : une progression du nombre d'inscriptions est observée depuis 2 ans.

A partir du 1^{er} janvier 2016, la PFRH de la région ACAL sera positionnée à Strasbourg. Sera donc élaboré un plan régional interministériel de formation transverse en vue de favoriser les compétences des agents publics de la région ACAL. Il paraît nécessaire de continuer à privilégier l'offre de proximité sur des thématiques transverses l'an prochain.

L'offre de formation ne doit pas être éclatée, disparate et fortement inégale d'une administration de l'Etat à l'autre. La mise en oeuvre des réformes de l'action publique impose de développer des offres de formation continue à la hauteur des besoins des agents.

La PFRH, en concertation avec les directions régionales, dresse un recensement des besoins en formation, au cours des mois de novembre-décembre. La coordination entre services régionaux s'en trouve développée et améliorée.

Ce recensement permet d'établir le schéma d'organisation de l'offre mutualisée et le programme interministériel de formation (PRIF).

Le PRIF présente trois types de formations :

- les formations assurées directement par la PFRH
- les formations assurées par les services de l'Etat en région dans le cadre ORAS
- les formations assurées par les services de l'Etat en région dans le cadre OCT

L'évolution entre 2013 et 2015 (*tableau ci-dessous*) montre le rééquilibrage entre ORAS et OCT et le léger retrait de la DRAAF de l'offre interministériel. En effet, d'autres services régionaux s'impliquent plus que par le passé.

Ce mouvement permet à la DRAAF de développer **davantage les formations métiers** et l'accompagnement individuel.

L'outil SAFIRE déployé par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) vise à favoriser l'accès à l'offre interministérielle et à son actualité pour les agents et les administrations de l'Etat en s'appuyant sur la volonté de:

- dématérialiser et partager la gestion de l'offre et de la demande de formation
- faciliter le reporting des données de la formation

Nombre de stages proposés à l'interministériel en qualité de contributeur MAAF	2013	2014	2015
DRAAF ALSACE	16	15	9
DRAAF LORRAINE	2	3	1
DRAAF CHAMPAGNE-ARDENNE	25	15	13
TOTAL ACAL	43	33	23

Le ministère qui doit proposer un nouvel outil informatique de formation continue en 2017 (succédant à EPICEA et SAFO) peut s'inspirer en partie de l'outil SAFIRE, cependant perfectible en ce qui concerne les données statistiques. La procédure dématérialisée se traduirait par un gain de temps pour les acteurs de la formation continue.

La coopération entre la conseillère formation de la PFRH et le (ou la) DRFC est bien développée. L'outil SAFIRE utilisé depuis le printemps 2012 facilite donc grandement cette organisation.

- Relations avec les autres directions régionales :

Les relations avec les autres directions régionales (DREAL, ARS, DRJSCS, SAR Justice ...) existent : la DRAAF ACAL devra multiplier ses efforts pour collaborer au sein d'un paysage administratif de plus en plus concurrentiel.

La DRAAF ACAL s'efforcera de poursuivre son partenariat avec la DREAL ACAL.

Il existe, cependant, certains domaines pour lesquels une concertation est utile et nécessaire, comme par exemple les formations sur l'outil cartographique QGIS. Il convient, en effet, de se répartir les sessions pour répondre au mieux aux besoins des DDT, car la DREAL comme la DRAAF ont chacune leur réseau de formateurs internes sur cette thématique.

- Au niveau des relations avec le CVRH, avec l'IRA et les autres structures :

L'univers de la formation continue est aujourd'hui exposé à une compétition accrue dans le sens où l'offre de formation est très étoffée (PFRH, INFOMA, AGRO PARIS TECH, ENFA, IRA, etc), Utiliser la complémentarité peut représenter un atout quand la délégation régionale à la formation continue accompagne à titre individuel un agent qui a un besoin très spécifique de formation. Il peut s'agir d'un agent nouvellement nommé qui doit suivre une formation d'adaptation immédiate au poste de travail.

Le CVRH de Pont-à-Mousson, centre interrégional de formation du MEDDE, comme l'IRA de METZ sont situés en Lorraine.

Le travail entre la délégation formation continue de la DRAAF ACAL et le CVRH de Pont-à-Mousson pourrait connaître, quant à lui, un éventuel développement au cours de l'année 2016, pour certaines formations métier. Les questions de respect des normes dans le cadre de l'éco conditionnalité ou bien d'autres sujets à cheval sur l'environnement et l'agriculture pourraient être ainsi traitées par des intervenants pratiqués par le CVRH.

Enfin, il convient de souligner les échanges entre les Rectorats et le DRFC (ou le chef du SRFDE le cas échéant). Pour l'Alsace et la Lorraine, l'Education Nationale permet aux agents de l'EA de s'inscrire à des actions du PAF (Plan Académique de Formation).

A titre d'exemple, en Alsace, l'Education Nationale (EN) offre la possibilité aux agents de l'enseignement agricole de participer à des actions du Plan Académique de Formation (PAF) du second degré. Inversement, le DRFC, en lien avec le SRFDE, propose certaines actions aux enseignants de l'EN, par exemple sur le thème du rapport de ***l'adolescent avec l'adulte***, avec le formateur et le monde du travail.

A titre d'exemple, en Champagne-Ardenne, lors des « *échanges de pratiques des professeurs d'EPS* » sont invités les inspecteurs pédagogiques régionaux du rectorat de Reims. Après ces riches échanges sont

ensuite organisées des formations proposées aux enseignants du MAAF sur des thématiques pédagogiques communes.

Le développement de partenariats interministériels représente une plus-value pour la formation continue : associer plusieurs organismes de formations permet d'élargir le panel des formations, de développer des collaborations en construisant des modules de formation en commun, en partageant des viviers de formateurs

- 2 - Les orientations retenues pour la formation continue dans la région ACAL

L'évolution de l'organisation régionale de l'Etat consécutive à la nouvelle délimitation des régions doit tendre vers des orientations communes à la nouvelle région dans un contexte d'échanges et de concertation. Il s'agit d'un travail collaboratif avec les différentes directions, services et établissements d'enseignement agricole.

In fine, la délégation régionale à la formation continue élabore et met en œuvre des actions de formation répondant à la demande collective de la communauté de travail.

Les orientations retenues s'appuient sur les éléments suivants :

- la circulaire du ministère de la Fonction Publique parution prévue pour octobre/novembre 2015, relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (année 2015) ;
- la note d'orientation du MAAF pour la formation continue des personnels en 2016-2017-2018 (Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2015-610 du 20/07/2015) ;
- le projet régional pour l'enseignement agricole (PREA) 2009-2014 qui arrive à terme et le prochain pour la période 2016-2020 ;
- les entretiens avec des directeurs ou directeurs-adjoints des DDi, des proviseurs-adjoints des EPL, certains chefs de service en DDi (service agriculture et service environnement-eau) et en DRAAF, et les Responsables Locaux de Formation (RLF) ; entretiens qui ont eu lieu en début et en fin d'été 2015 ;
- Les réunions des RLF de l'EA et des DDi tenues dans chaque région ;
- enfin, des remontées des besoins des DDi, DRAAF et des EPL par le biais des Plans Locaux de Formation et/ou des tableaux de recensement des besoins en formation (tableaux basés sur la partie entretien de formation des entretiens professionnels individuels).

Ces échanges réalisés avec les différentes structures incitent à retenir **les priorités suivantes pour les modalités de formation continue** :

poursuivre le développement des formations de proximité

Comme le montrent les bilans précédents et celui de l'année 2015, les formations en région sont celles qui connaissent le plus de succès. Il convient de toujours maintenir cette dynamique d'actions proposées au niveau régional, mais aussi de susciter des projets locaux, à l'initiative d'un établissement d'enseignement ou d'une DDi. Ces actions locales peuvent être soit internes à la structure, comme par exemple le projet d'un établissement d'enseignement, soit ouvertes à toutes les autres structures où se trouvent des agents du MAAF.

maintenir et développer les compétences agricoles et forestières des agents ainsi que leur connaissance des politiques du MAAF

Au regard des fusions de structures de cultures différentes, des besoins d'accompagnement d'agents changeant de missions, il convient de continuer les présentations des missions du ministère de l'agriculture, ses champs d'intervention prioritaires, ses outils et ses procédures afin de développer au sein des DDi, de la DRAAF et aussi des EPLEFPA une meilleure connaissance du domaine agricole et du ministère.

- **favoriser les formations "échange de pratiques"**

Dans un contexte mouvant pour les agents et face à la réduction des effectifs, il y a nécessité pour les agents et les services de s'appuyer sur des échanges de pratiques (au sein de la région, au niveau inter régional et au niveau interministériel) qui peuvent déboucher sur la constitution de réseaux de compétence.

Avec ces évolutions récentes des politiques du ministère et ces enjeux renouvelés, la formation continue en 2016 doit être en capacité d'agir dans 3 domaines essentiels :

- **La mise en œuvre de la transition écologique et du projet agro-écologique tant pour les agents des structures déconcentrées que ceux des établissements agricoles.**

L'impact de la démarche auprès des professionnels, nécessite que les services du MAAF puissent les accompagner : les formations pour accroître l'expertise des agents sur la connaissance et l'analyse des territoires seront un axe important, ainsi que des formations sur l'approche systémique et sur la prise en compte de solutions globales de performance pour les exploitations.

Former au travail en mode projet doit être renouvelé dans cette perspective. Le développement des compétences techniques sur les enjeux énergétiques, les politiques agricoles et environnementales de l'Etat et l'Europe et leurs enjeux sociaux doit être poursuivi.

Pour la mise en œuvre du plan « Enseigner à produire autrement », les exploitations des lycées agricoles doivent également être des lieux privilégiés pour animer des formations pour les enseignants de façon qu'ils intègrent le concept de la transition écologique dans leurs pratiques pédagogiques. Les référents AE sont à l'interface du déploiement de ce plan, entre les problématiques locales des établissements et la DRAAF.

- **Le renforcement de la capacité d'intervention de la DRAAF** sera poursuivi en 2016, dans les domaines de :

- la politique de l'alimentation, sur 3 thématiques essentielles : celle de la gestion des crises, des compétences en matière de contrôles et celle de la mutualisation des savoirs et des savoirs-faire.
- La connaissance des territoires : cet axe doit être renouvelé en 2016, en particulier en matière de compétences analytiques pour la valorisation des données, de production d'expertise et d'analyses macro-économique des filières agricoles et de la filière bois (formation sur les thématiques de la biomasse forestière, la ressource en eau, les économies d'énergies sur les exploitations, le plan ecophyto) pour conforter le rôle d'animation de bassin dévolu à la DRAAF, être en capacité de développer une action publique d'impulsion et de régulation, et accompagner en particulier les dynamiques collectives des territoires.
- L'appui aux EPL pour l'intégration et la diffusion du projet agro-écologique.

- **Le rôle de la DRAAF en matière de pilotage budgétaire et de management des ressources humaines :**

Les actions sont à poursuivre pour la maîtrise des outils budgétaire et comptable, notamment CHORUS, la culture de l'évaluation et du « rendre-compte », le management des services et des structures pour une gestion prospective des emplois et des compétences dynamique.

L'impact de la modernisation de l'Etat se poursuit et s'amplifie dans le contexte de la réforme territoriale : l'accompagnement des agents à ces changements, impulsé en 2013, doit se poursuivre et se développer, en particulier autour de la conduite du changement, de la construction de projets, la mutualisation des compétences, l'animation des réseaux et le développement de la communication numérique.

Les axes essentiels de ces orientations stratégiques en matière de formation pour l'année 2016 s'inscrivent dans la poursuite de l'année 2015 : ils seront développés plus longuement dans les pages suivantes.

2.1 Les thèmes prioritaires de formation :

Les délégués régionaux à la formation continue sont à la disposition des personnels en tant qu'acteur clé du dispositif de la formation continue.

Les thèmes de formation sont à la croisée de multiples enjeux dans la mise en œuvre des politiques du MAAF : **la note d'orientation 2016-2017-2018** est un socle sur lequel s'appuie la délégation régionale à la formation continue. L'objectif est de permettre aux agents d'acquérir de nouvelles compétences pour progresser sur leur poste et de s'adapter aux évolutions de leurs missions.

La volonté de la région ACAL consiste à reprendre in extenso les thématiques qui figurent dans **la note d'orientation pluri-annuelle pour la formation continue 2016-2018** notamment pour les formations (sciences vétérinaires, économie et techniques agricoles, domaines forestiers et environnementaux)

2.1.1 Pour les missions spécifiques et métiers :

Priorités pour la politique agricole commune et autres aides: les formations spécifiques pourront être assurées par l'INFOMA, AGRO PARIS TECH...sur une palette de thématiques techniques et des expertises rassemblées dans les domaines de l'agronomie, de l'alimentation, de l'environnement.

Priorités pour les systèmes d'information et les statistiques, prospectives

La DRAAF ACAL souhaite dynamiser, développer et harmoniser sa politique des Systèmes d'Information en interne. Pour ce faire, elle doit se doter d'un équipement et d'un fonctionnement informatique unifié, homogène et cohérent, qui tienne compte de l'existence de 3 sites distants (Châlons, Metz et Strasbourg).

Des formations sur les outils collaboratifs tels que NUXEO, BLACKBOARD Collaborate, seront à mettre en place pour la nouvelle organisation tri-site.

La nouvelle DRAAF va aussi développer le Système d'Informatique Géographique (SIG). Pour ce faire, il pourra être prévu un accompagnement portant sur les enjeux et les intérêts d'un SIG, mais aussi sur l'utilisation d'outils cartographiques tels que QGIS.

Par ailleurs, des formations pourront être mises en place selon la demande afin de mieux connaître les techniques statistiques et informatiques de collecte et de traitement de données.

En ce qui concerne la valorisation des données, l'apprentissage de dispositif comme VALOR II passera par des échanges de pratiques et des échanges d'études, notamment entre anciennes équipes des SRISE des 3 anciennes DRAAF et au niveau des DD(CS)PP et du SRAL.

Le but est de développer des bases en vue de l'amélioration des analyses.

Il conviendra, au niveau du nouveau SRISE, de coordonner et mutualiser ses efforts.

Priorités pour l'enseignement technique agricole

Dans le cadre des objectifs opérationnels du PREA, qui sera rénové en 2016-2017 (cf partie 1.1, page 3), il se distingue pour l'année à venir des priorités régionales qui s'intègrent aussi dans les orientations nationales du MAAF.

Ces priorités régionales ont été décidées en concertation dans le cadre du dialogue social avec les instances telles que **le CTREA, le CHSCT EA, le réseau des RLF**,...

Pour répondre aux objectifs des besoins de la communauté éducative, les thématiques retenues seront les suivantes :

- « vivre «ensemble » : faire partager et vivre les valeurs républicaines, prévenir les discriminations
- « enseigner à produire autrement » : poursuite des formations déjà amorcées en 2015 sur l'évolution des principes et pratiques de la production agricole.

Le Plan Régional de Mobilisation des Exploitations de l'enseignement agricole pour la transition agro-écologique a été validé, dans chaque ancienne région, avec les partenaires institutionnels et professionnels de l'EA.

Un de ses axes porte sur : *"Les exploitations de l'EA, des centres de ressources pour enseigner à produire autrement"*. Il comporte un volet accompagnement des agents dont l'objectif est de renforcer le plan de formation des acteurs.

L'effort portera sur le développement des réflexions et des échanges de pratique (organiser des échanges de pratique liés à l'agro-écologie (AE) dans le cadre des réseaux métiers, des relations inter services EA, DRAAF, DDT, DREAL, Chambre d'Agriculture de la Région Alsace, ...), ainsi que sur l'accompagnement aussi bien des enseignants que des salariés de l'exploitation pour l'acquisition de nouvelles pratiques (réalisation de stages pratiques en exploitation engagées dans des démarches agro-écologique, mise en place de formation « enseigner autrement » avec des centres pionniers de l'AE).

Il sera toujours favorisé les échanges pour approfondir les démarches pédagogiques sur les questions relatives à l'agro-écologie, en particulier dans les secteurs de l'agronomie, de l'aménagement paysager et du maraîchage.

- « apprendre et enseigner autrement », adapter ses approches didactiques et pédagogiques
Des actions porteront sur la pédagogie innovante, l'approche systémique et la motivation des apprenants.

- accompagner les rénovations de diplômes

L'effort portera sur la rénovation des CAPA (accompagnement des équipes de CFA), le renouvellement du jury permanent en UC et les SPS (situations professionnelles significatives).

- savoir utiliser le numérique dans la pédagogie, dans le cadre du « plan du numérique éducatif », point d'accroche pour les innovations pédagogiques à soutenir

La DRAAF doit développer son Plan Régional Numérique Educatif (PRNE), ceci dans le cadre d'ACOUSTICE.

Il sera ainsi privilégié la prise en compte des évolutions du numérique dans la pédagogie (intégration dans son enseignement des outils tels que le TBI tableau blanc interactif, la carte mentale, ...) et des nouvelles méthodes instaurées par les neuro-sciences.

- savoir accompagner les jeunes dans le cadre d'un projet professionnel
- accueillir et accompagner les jeunes en difficulté :
La prise en compte de l'illettrisme et des apprenants affectés de « troubles dys ... » sera développée dans la formation continue des formateurs et enseignants.
Au niveau des directeurs de CFA, il sera pertinent de les accompagner sur les savoirs en réglementation des cas difficiles.
- développer les connaissances didactiques et disciplinaires, dont les orientations sont définies en lien avec les réseaux régionaux (ESC, EPS, physique-chimie, allemand, biologie,...). Les formations s'organisent déjà à l'échelle ACAL, voire Grand-Est. Cette dynamique sera poursuivie en 2016 : pour les enseignants d'EPS et d'allemand avec l'appui de l'Inspection en est un exemple.
- mettre en oeuvre la mission d'animation et de développement des territoires (conduite de projets, maîtrise des techniques de communication, d'animation, de diffusion et de valorisation)
- savoir lutter contre le décrochage scolaire

Cette liste est non-exhaustive. Des autres thèmes de formation sont exprimés tout au long de l'année selon l'actualité de la DGER et des demandes spécifiques des EPLEFPA. La délégation à la formation continue veillera à mettre en place ces actions afin de répondre aux besoins des centres d'enseignement et de toujours maintenir une formation adaptée et de proximité.

La DGER nous éclaire sur l'importance de l'innovation pédagogique dans les établissements de l'enseignement agricole et précise notamment les enjeux du nouveau plan en faveur du numérique en tenant compte de la mixité des publics, de la lutte contre le décrochage scolaire, des cours accessibles sur tablettes ou téléphones

Face aux enjeux pédagogiques de l'enseignement agricole, la délégation régionale à la formation continue se doit de s'appuyer en complément sur les Etablissements Nationaux d'Appui (ENFA, AgroSup Dijon, Agrocampus Ouest, SupAgro Florac, CEZ de Rambouillet) pour orienter au mieux les enseignants vers des stages spécifiques en appui aux besoins pédagogiques des équipes éducatives et au service de leurs projets.

Priorités pour la forêt, l'économie et le développement durable de l'agriculture et des territoires et pour l'eau et la biodiversité

Forêt

Dans le contexte de la récente refonte du Code forestier (2012-2013) et des incidences de la LAAF (Loi d'Avenir pour l'Alimentation, l'Agriculture et la Forêt, adoptée par le Parlement le 11/09/2014) sur la réglementation forestière, il est nécessaire de renforcer et d'actualiser la formation des agents forestiers en DDi et en DRAAF en matière de police administrative et pénale, ceci au regard du code forestier, du code rural et du code de l'environnement.

Les actions à mener s'effectueront sous forme de session unique pour la région ACAL, étant donné le faible nombre « d'agents forestiers » au sein de chacune des structures du MAAF.

Au-delà du domaine forestier, il sera pertinent de redonner, de manière globale, les bonnes pratiques de contrôle (rédaction du PV d'infraction, des suites à donner, ...) des agents contrôleurs et des agents instructeurs de PV.

Des formations spécifiques à cette thématique (exemple : contentieux pénal forestier, biomasse, santé des forêts...) mises en place en 2016 seront organisées au cœur de la région Lorraine qui représente la moitié du potentiel de production en volume de bois sur pied de l'ACAL.

Pour les agents du Département Santé des Forêts (DSF), basés en Lorraine et qui seront complètement intégrés dans le nouveau SERFOB de la DRAAF ACAL, les parcours de formation sont souvent longs et éloignés géographiquement. Ils ont donc un impact non négligeable en terme de budget.

Le périmètre d'interventions des agents est très large (1 million d'hectares) et dépasse le cadre ACAL puisqu'il intègre, par exemple, la Bourgogne.

La formation des correspondants observateurs est une donnée très importante : il y en a 65 qui sont formés lors de sessions régulières (6 par an). En 2016, de nouveaux agents intégreront éventuellement le pôle. Il faudra prévoir des parcours de formation spécifiques pour ces nouveaux agents (notamment certiphyto) ainsi qu'une formation sur la construction et la cohésion d'équipe.

Economie et développement durable de l'agriculture et des territoires

Dans le cadre de la nouvelle DRAAF ACAL, le service régional de l'économie agricole (SREA) devra renforcer son rôle de coordination et d'animation des services agricoles des DDT. A ce titre, il sera développé les échanges de pratique sur des thématiques comme les DPU – DPB, les aides Feader, ...ceci afin que s'instaurent des « clubs thématiques » ou réseaux thématiques.

Ces échanges permettront une harmonisation des interprétations et des mises en œuvre de la nouvelle PAC et de la LAAF.

Dans la même optique de cohésion entre services, il sera privilégié une sensibilisation des agents des SA et SREA sur les actuelles instances technico-administratives en matière agricole au sein des 3 anciennes régions ainsi que les grandes lignes de particularités au niveau de la production agricole en Alsace, en Champagne-Ardenne et en Lorraine.

La PAC 2014 – 2020 et sa mise en œuvre sera la priorité pour les services agriculture des DDT et DRAAF. Au niveau général, il sera utile de montrer les différences entre l'ancienne et la nouvelle politique, entre le 1^{er} et le 2nd pilier, d'exposer la nouvelle gouvernance régionale et les impacts sur la région ACAL.

Des actions nationales délocalisées en région pourront être prévues par la DGPE ou via l'INFOMA. La délégation à la formation continue ACAL s'attachera à prévoir des actions complémentaires et contextualisées, qui pourront aussi être proposées aux agents du Conseil Régional d'ACAL.

Pour la nouvelle programmation du FEADER, le non-respect des procédures et la non-conformité des dossiers peut entraîner des sanctions pécuniaires par la procédure de refus d'apurement. C'est la raison pour laquelle la gestion de ces aides et la sécurisation des dépenses publiques doit être complètement maîtrisée par les agents.

Dans le contexte de passage de l'ancienne programmation du FEADER à la nouvelle, il conviendra de maintenir un très bon niveau de maîtrise de la gestion des aides en services déconcentrés et au conseil régional.

Les approfondissements et les échanges de pratiques sur les dispositifs d'aides et leur gestion et sur les outils (surtout OSIRIS) seront aussi à développer. L'instauration d'échanges de pratiques pourra permettre l'animation d'un réseau des gestionnaires d'aides, au niveau régional. Les agents de SEA, dans le contexte mouvant de la PAC, doivent apprendre à assurer le paiement des demandes des aides conformément aux règles communautaires.

Des formations sur l'agro-écologie seront proposées, notamment sur la question de la double performance (performance économique et performance écologique).

Étant donné que la phase de sensibilisation des agents sur le « **produire autrement** » a eu lieu en 2014 et 2015, il s'agit désormais de mettre en place des actions sur des sujets plus appliqués, plus techniques et plus ancrés dans le contexte ACAL. Pourront ainsi être développés la conservation du sol avec notamment la problématique de la gestion des nitrates, dans le cadre du 5^{ème} programme d'action nitrates.

Pour 2016 un nouveau sujet va émerger : la qualité de l'air. Le SREA en lien avec la délégation à la formation aura à prévoir une action pour comprendre le phénomène, dont les mécanismes restent complexes, et ses impacts. Il pourra être intéressant de se rapprocher de la DREAL qui travaille aussi sur ce nouvelle thématique.

Vis à vis des partenaires autres que les services de l'Etat, il sera pertinent d'organiser des formations pour savoir comment mobiliser les acteurs du territoire, comment faire vivre et animer une politique publique entre Etat et collectivités locales.

Pour la fin de l'année 2016, il pourra être intéressant de mettre en œuvre des actions, d'une part, sur le foncier, d'autre part, sur le contrôle des structures. Pour le premier domaine, il s'agit de savoir comment fonctionner la CDPNAF et de mieux cerner la question de la maîtrise du foncier.

Par ailleurs, il sera toujours nécessaire de prévoir des formations sur la connaissance du monde agricole, notamment la connaissance de la conduite d'une exploitation agricole, la présentation des principales productions agricoles, les formes sociétaires et juridiques d'une exploitation, les éléments financiers, ... afin de mieux appréhender les échanges qu'un agent d'un service agriculture peut avoir avec un exploitant agricole. Cela concernera surtout le personnel nouvellement affecté en service agriculture et le personnel administratif de ce service.

Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

Veiller à la sécurité et à la qualité des aliments à tous les niveaux de la chaîne alimentaire ainsi qu'à la protection des animaux et des végétaux sera toujours poursuivi en 2016.

Le cycle des formations « démarche par processus », « Resytal », « GAO 2 », « durée microbiologique des aliments » sera mis en place ou poursuivi l'an prochain afin d'assurer la gestion et le suivi des activités.

Le volet « protection des animaux » ne doit pas être écarté. En effet, il est essentiel de répondre aux enjeux de la stratégie « bien-être animal » en garantissant le respect des règles de bien traitance pour les animaux d'élevage et de compagnie.

Pour les agents en abattoirs, une continuation des formations sur les TMS sera toujours nécessaire.

La gestion des foyers de tuberculose dans le département des Ardennes en vue de leur éradication constitue un enjeu sanitaire majeur pour la région d'où l'importance de mise en place de formation type « gestion de crise bovine ». La surveillance sanitaire doit être renforcée.

Le contrôle et le suivi des activités délégués se met en place. Le SRAL et aussi les services en DDi doivent être en capacité de mener ces contrôles de 2nd niveau aussi bien au niveau technique, qu'au niveau budgétaro-administratif. Il conviendra donc de mettre en oeuvre des actions de formation avant la fin d'année 2016.

En ce qui concerne, la santé et la protection des végétaux, les personnels concernés devront connaître le plan ECOPHYTO 2 ainsi que les risques inhérents à la production végétale.

Des échanges de pratiques métiers seront proposés. Ils s'inscriront dans une démarche de logique régionale, spécificité pour assurer un égal déploiement de la formation continue sur l'ensemble du territoire ACAL (exemples : échanges de pratiques pour les personnels d'inspection en abattoir, ...).

Il sera nécessaire de mettre l'accent, au cours de ces échanges de pratique métier, sur la manière de travailler avec les nouveaux outils d'inspection déployés en 2016. Savoir comment rédiger les rapports d'inspection au regard des nouvelles grilles. Il s'agit en effet d'un important changement dans la façon de présenter et de rédiger un rapport d'inspection.

2.1.2 Pour les missions transverses :

Dans le domaine des missions transverses, la région ACAL, comme les autres régions, s'inscrit dans le contexte de la modernisation de l'action publique (MAP).

L'accent sera porté sur l'accompagnement des agents DRAAF **en matière de formation continue** mais pas seulement. Dans la lettre Préfiguration n°3 du 1^{er} octobre 2015, il a été décidé que, pour chacun des sites, les délégués régionaux à la formation continue seront référents de premier niveau au titre des **mesures d'accompagnement RH**, en appui aux secrétaires généraux de chaque DRAAF.

a. Les Ressources Humaines

- La préparation aux examens et concours et notamment dans le cadre de la « déprécarisation »

Les formations « **constitution du dossier RAEP** » et **de préparation orale** sont proposées chaque année de manière récurrente.

Les candidats aux concours et examens dits de déprécarisation seront à nouveau accompagnés en 2016 et ce jusqu'en 2018. Il conviendra d'insister sur le volet « **connaissance du milieu professionnel** » : organisation, missions du MAAF, organisation et mission de l'inspection de l'enseignement agricole, le SRFD-DRAAF autorité académique, la responsabilité de l'enseignant, du CPE, la rénovation des diplômes, la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie. Les outils informatiques pour accéder à de multiples informations qui sont régulièrement mises à jour sur Chlorofil.

- Le management avec les objectifs suivants :

Le développement d'une culture commune de management (analyse de pratiques, priorités et comportements attendus) est nécessaire afin d'accompagner au mieux les changements dans un objectif de réussite collective.

L'évolution institutionnelle doit se doubler d'une approche managériale profondément renouvelée, combinant une évolution très nette dans la gestion des carrières et des profils attendus.

Les nouvelles techniques de management prennent donc toute leur dimension dans ce nouveau paysage administratif.

- Les formations des gestionnaires ressources humaines :

L'ensemble des personnels des ressources humaines devront être formés au nouveau système d'information des ressources humaines AGOHRA et aux fondamentaux de la paye.

b. Le développement du niveau d'expertise sur les fonctions financières.

Des formations financières sont proposées aux agents des plate-formes CHORUS via l'**Agence pour l'Informatique Financière de l'État** (AIFE). Il s'agit d'un service à compétence nationale créé par le ministère de l'économie et dont la gouvernance est interministérielle.

Ses missions majeures sont :

- ▶ Piloter l'urbanisation du système d'information financière de l'Etat ;
- ▶ Maintenir en condition opérationnelle le système d'information Chorus, de gestion de la dépense, de la recette non fiscale et de la comptabilité de l'Etat
- ▶ Piloter de nouveaux projets interministériels ou ministériels et leur intégration dans le système d'information Chorus
- ▶ Accompagner le changement dans les ministères et auprès des utilisateurs.

c. Qualité de vie au travail et santé, hygiène et sécurité

Dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité, il convient de connaître la méthodologie d'analyse des risques, la réglementation du code du travail, le règlement relatif aux établissements recevant du public, le fonctionnement et les prérogatives du CHSCT.

La situation d'incertitude actuelle sur l'organisation cible et les modalités pour y parvenir accroissent l'inquiétude des agents d'où l'importance de mettre en place des actions de formation sur la prévention des risques psycho-sociaux.

d. Les outils bureautiques

Les formations informatiques seront proposées aux agents soucieux d'exploiter au mieux les outils dans leur environnement de travail et notamment dans le cadre de la réforme territoriale.

2.2 L'accompagnement formation individualisé d'agents :

- Parcours de professionnalisation en cours d'élaboration ou projetés

En application de la loi du 16 janvier 2015, les années 2016-2018 constituent une période transitoire pour la mise en œuvre progressive de l'organisation cible des directions régionales. Certains agents des DRAAF seront amenés à effectuer des mobilités fonctionnelles et géographiques. Pour la région ACAL, ces mobilités pourraient concerner 25 % des agents de la DRAAF.

L'accompagnement au changement des agents en DRAAF et en DDi constitue donc une priorité pour le MAAF.

L'accent sera mis pour permettre aux agents d'acquérir et de développer des compétences dans l'accompagnement du déroulement de leur carrière et en cas de changement d'orientation professionnelle.

Construire un parcours professionnel relève du domaine de la formation continue : l'agent doit apprendre à identifier et à valoriser ses compétences, à rédiger et à valoriser sans CV, sa lettre de motivation et à se préparer aux entretiens dans l'objectif d'une mobilité.

Le rôle de la délégation régionale à la formation continue est d'accompagner au mieux l'agent dans le cadre d'un changement de métier : il doit y avoir une adéquation entre les « futurs possibles » et les métiers envisagés. La confidentialité s'impose dans le cas d'une démarche individuelle de conseil à l'agent.

L'agent se sent valorisé, reconnu, écouté, accompagné si l'accompagnement est bien construit : il devient alors acteur de sa vie professionnelle.

Le parcours de professionnalisation se matérialise par une convention regroupant période de tutorat, d'auto-formation et de formations en présentiel, formalisées dans un parcours individuel de formation. Cette formalisation porte la démarche, officialise le parcours et l'engagement des acteurs. A l'issue du parcours de professionnalisation, la hiérarchie reconnaît les nouvelles compétences de l'agent.

La communication entre les services RH des structures (DDI, DRAAF, EPLFPA), les IGAPS et la DRFC doit être maintenue et améliorée pour anticiper les prises de fonction des agents concernés.

La note de service initiale 2010-2011 sera « toilétée » : le parcours de professionnalisation sera simplifié et adapté à la réforme. Un tableau « compétences et formations » et un un tableau « bilan » seront de nouveaux outils.

- - Autres outils d'accompagnement individualisé

Les demandes de DIF (Droit individuel à la Formation) restent très faibles.

La mise en place d'une commission régionale d'examen des dossiers présentés permettra de mieux anticiper les besoins et d'assurer une équité de traitement entre les agents. Le choix des dossiers pourra se faire selon les axes prioritaires suivants :

- une formation individuelle doit apporter une plus-value à la structure de l'agent, notamment via la formation de pairs,
- la formation doit s'inscrire dans le cadre des missions actuelles ou attendues de l'agent
- un accès prioritaire donné dans le cadre de la préparation aux examens et concours
- la recherche de co-financement par l'agent demandeur

Par ailleurs, certains agents s'interrogent sur leur devenir professionnel et souhaitent faire le point sur leurs compétences acquises afin d'envisager une éventuelle évolution professionnelle. Dans le cadre de cette démarche, ces agents peuvent s'appuyer sur le dispositif du bilan de compétences qui est financé sur les crédits gérés par la Délégation Régionale à la Formation Continue.

2.3 Les autres projets spécifiques :

Il pourra s'agir d'accompagnement d'équipes DRAAF, notamment sur le management à distance, les nouveaux outils de pilotage dont l'objectif est l'optimisation de l'organisation et des modalités de gestion des ressources humaines.

Pour l'enseignement agricole, dans le prolongement des appels à projet 2011 et 2012 et suite à la dynamique lancée, l'effort des établissements doit se poursuivre.

Dans le cadre du nouveau PREA qui sera établi courant 2016, avec aussi le plan à enseigner et à produire autrement (PEPA) et le PRFN (plan régional de formation numérique), il aura une nécessité à soutenir quelques projet au sein d'établissement de la région ACAL. Aussi, il est prévu une enveloppe budgétaire à ce titre (cf partie 3).

2.4 Le pilotage de la formation continue en région

La Délégation Régionale à la Formation Continue sera positionnée à compter du 1^{er} janvier 2016 au Secrétariat Général de la DRAAF ACAL située à CHALONS-EN-CHAMPAGNE.

Elle sera particulièrement attentive à la concertation et à la cohérence pour la mise en place d'un Programme Régional de Formation unique qui répond au mieux à la demande collective de la communauté de travail.

Par conséquent, le pilotage doit s'exercer à plusieurs niveaux :

- Au niveau de la DRAAF
- au niveau des DDI et EPLEFPA
- Au niveau interministériel régional

A ce titre, pour mener à bien ses missions de répartition des tâches, l'outil NUXEO sera utilisé par l'ensemble des acteurs de la formation continue.

La visio-conférence, la mise en place de réunions de réseau DRFC-RLF seront déployées afin d'optimiser au mieux la communication sur le thème de la formation continue.

2.5 La gestion de la formation continue en inter région Grand Est

Dans le domaine de la formation continue, la collaboration entre les régions du quart nord-est (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Lorraine) est historique et régulière.

Elle porte principalement sur la préparation aux concours et examens professionnels, les stages nationaux déclinés en inter région et les sujets spécifiques pour lesquels les problématiques régionales se rejoignent (que ce soit du domaine de l'enseignement agricole ou des autres domaines métiers du ministère).

Cette organisation permet d'élargir l'offre aux agents, de mixer les publics du MAAF d'une région avec d'autres, de mutualiser les coûts de déplacements des formateurs et des prestataires. Elle facilite aussi des consultations uniques au nom de l'inter-région auprès de plusieurs prestataires, ceci pour des formations identiques dans chaque région, apportant ainsi un gain certain de temps et de coût pour les DRFC.

Les délégations régionales à la formation continue se réunissent 3 à 4 fois par an afin de coordonner leurs offres de stages et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Ces réunions sont aussi l'occasion de contacts formels avec certains autres acteurs de la formation. En effet, dans le cadre de ces réunions, les DRFC rencontrent une fois par an les MAPS, les ISST, assistants sociaux, les CJI.... Les assistants des DRFC sont également associés à l'une de ces réunions afin d'optimiser un temps d'échange de pratiques, complémentaire aux conférences du réseau informatique Firstclass.

La reconfiguration des régions ne devrait pas empêcher les échanges entre DRFC de la Région ACAL et de la Région Bourgogne - Franche-Comté.

Au contraire, ceux-ci sont d'autant plus indispensables en période de restructuration de la formation régionale. Pour autant, le périmètre des acteurs cités plus haut étant revu, il faudra en intégrer de nouveaux pour lesquels cette logique de collaboration n'est peut-être pas une habitude.

Conclusion

La formation continue devient de plus en plus un acte managérial dans la conduite du changement : il convient de développer de nouvelles compétences rendues nécessaires par l'organisation multi-sites de la DRAAF et d'autres directions.

L'accompagnement des agents, notamment en DRAAF, est donc prioritaire en 2016, **avec une attention toute particulière pour ceux qui seront amenés à des mobilités fonctionnelles et (ou) géographiques.**

Dans le contexte de la réforme territoriale, la délégation régionale à la formation continue de la région ACAL s'engage donc à tout mettre en œuvre pour garantir :

Un accompagnement individualisé des agents des services régionaux en renforçant le dispositif de la formation professionnelle, notamment pour les agents dont les missions seraient amenées à évoluer.

La formation continue au ministère de l'agriculture poursuit un double objectif :

- d'une part, accompagner les agents dans leur projet professionnel au travers **d'une offre de formation qui corresponde à leurs besoins et qui leur soit facilement accessible dans le périmètre géographique ACAL**
- d'autre part, permettre au ministère d'actualiser, de consolider et de pérenniser les compétences « **métiers** » qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

Dans le nouveau périmètre ACAL, afin de limiter les frais de déplacement des agents, il conviendra de développer une stratégie de Formation Ouverte et A Distance (FOAD) en incitant les personnels à se former en e-learning et de développer le travail collaboratif au sein de toute la communauté de travail.

Dans cette perspective, la formation continue des personnels est un véritable investissement dans le **"capital humain"** en incitant les personnels à devenir acteur de leur vie professionnelle tout au long de la vie.

Notre ministère vit des mutations extrêmement rapides: les changements organisationnels sont continus et nécessitent des adaptations constantes dans le domaine de la formation continue.

C'est pourquoi il est essentiel de développer les compétences de tous, donner la possibilité à chacun d'accéder à un métier qui nécessite une formation adaptée, voilà l'un des défis majeurs que la délégation régionale à la formation continue ACAL doit relever.
