



Direction Régionale de l'Alimentation,  
de l'Agriculture et de la Forêt d'Auvergne-Rhône-Alpes

## DOCUMENT REGIONAL DE FORMATION 2020

### REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES

**Le document régional de formation (DRF) définit les orientations stratégiques retenues en matière de formation continue pour les agents et les structures exerçant les missions du MAA au niveau régional (DRAAF, DDI, EPLEFPA).**

Les orientations retenues s'appuient et déclinent les **orientations nationales** fixées par :

- la note d'orientation du MAA pour la formation continue des personnels 2020-2021-2022 qui expose les priorités et préconisations en matière de formation continue ( SG/SRH/SDDPRS/2019-554 du 23/07/2019).
- le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, défini par l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, modifié par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 qui remplace les précédentes circulaires annuelles déterminant « les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État ».

**Cette déclinaison régionale des orientations nationales est orientée et complétée par :**

- les priorités qui se dégagent du recueil des besoins individuels des agents en DDI, DRAAF et EPL portés par les responsables locaux de formation continue de ces structures ;
- les besoins exprimés par les responsables locaux de formations des différentes structures lors du recensement des besoins en formation réalisé par la Délégation régionale à la formation continue des personnels (DRFC).
- les besoins remontés par les chefs de service de la DRAAF qui ont été sollicités par la DRFC au titre de leur rôle d'animation régionale.

*La forme et le contenu du document régional de formation répondent au cadre du dialogue de gestion et aux consignes du bureau de la formation continue et du développement des compétences du MAA. Il permet de dégager des orientations prioritaires, pour certaines définies par le niveau national comme devant être déployées en région ; pour d'autres déterminées par le niveau régional. Néanmoins, les autres demandes de formations transmises par les services sont prises en compte dans le programme régional de formation, dans la mesure du possible.*

## **1. Présentation de la région : contexte régional RH**

La région Auvergne-Rhône-Alpes se situe en deuxième position quant au nombre d'agents exerçant des missions pour le compte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Les moyens en personnels des BOP 206 et 215 représentent désormais globalement à l'échelle de la région un effectif inférieur à ceux de la seule DREAL. Les effectifs du BOP 215 en particulier n'ont cessé de diminuer au cours des années.

L'activité de la délégation régionale à la formation continue s'inscrit dans un contexte de réformes impactant les ressources humaines :

- la baisse des effectifs et la tension sur les équipes
- le fonctionnement multi-sites
- les collaborations interministérielles
- la place du numérique
- l'amélioration de la qualité de vie au travail
- l'amélioration de la qualité du dialogue social
- 

### **a) Etat des lieux emplois/ compétences /effectifs**

La DRAAF porte une offre importante et reconnue de formations compétences métiers au bénéfice des

4 500 agents du ministère et des établissements d'enseignement agricole présents en région.

Au 1er janvier 2019

Nombres d'agents MAA	DRAAF	12 DDT	12 DDPP	28 EPLEFPA	Agents MAA enseignement privé	Total agents Etat	Agents contractuels sur budget EPLEFPA	Total agents périmètre DRFC
P215	170	357				527	1200	
P206	58		524			582		
P143				1440	745	2185		
TOTAL	228	357	524	1440	745	3294	1200	4494

Agents enseignement agricole : 3 385 (75%)    Agents services déconcentrés : 1 109 (25 %)

### **b) Prévisions pour 2020**

La baisse des effectifs dans la région, les départs en retraite prévus dans les prochaines années et le turn-over sur les postes nécessitent d'**optimiser la gestion des ressources humaines tout en garantissant d'une part une sérénité dans les services et d'autre part le maintien des missions et de la qualité du service public.**

La baisse des effectifs conduit à **une polyvalence accrue des agents** dans leurs missions, nécessitant qu'ils élargissent leurs domaines de compétences.

**La qualité de vie au travail et le développement de compétences constituent donc un point d'attention.**

**Dans un contexte de réforme** qui touche l'ensemble des agents du ministère en charge de l'agriculture, il est essentiel de permettre l'acquisition des savoirs professionnels utiles à l'adaptation des agents de la DRAAF, des DDI et des EPL aux nouveaux enjeux des politiques publiques portées par le MAA.

Cet objectif sert de guide à la construction d'un programme de formations adaptées aux besoins des agents et des services dans l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à l'**accompagnement des agents** dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) des DDI et dans le cadre de l'accueil de nouveaux agents au sein de la MIREX Sud Est basée à Lyon.

### **c) Composition de la délégation régionale à la formation continue en 2019**

Nombres d'agents 2019	Nombre d'agents	ETP dédiés formco
Catégorie A	1	1
Catégorie B	3	2,3
Catégorie C	1	1
Total	5	4,3

La DRFC est **organisée en bi-sites**, sur Lyon et Lempdes.

Elle est constituée de 5 agents (4,3 ETPT), répartis comme suit :

- une déléguée régionale à la formation continue des personnels à Lempdes;
- trois chargés de formation sur le site de Lempdes (2,3 ETPT) ;
- un assistant sur le site de Lyon.

### **Evolution prévisionnelle des ETP de la délégation régionale pour 2020**

L'agent sur le poste d'assistant à Lyon ayant fait vœu de mobilité, un poste mutualisé sur trois missions a été publié lors de la dernière campagne de mobilité : formation, logistique, CEPEC.

**La dotation de la DRFC serait alors en deça des 4 ETPT.**

Dans le cadre de la feuille de route de la DRAAF et en raison de la diminution des effectifs de la DRFC, celle-ci s'est fixée pour **objectifs** de :

- \* revoir son organisation interne avec la création de postes de chargés de formation spécialisés sur une ou plusieurs thématiques ;
- \* travailler en collaboration étroite avec les partenaires régionaux pour maximiser l'efficacité des offres de formation en prenant en compte les spécificités du MAA ;
- \* déployer l'ingénierie de formations de la DRFC essentiellement sur les thématiques métiers ;
- \* communiquer sur les dispositifs de formation tout au long de la vie ;
- \* autonomiser les relais RLF dans leur accompagnement auprès de la communauté de travail.

Parmi les **axes de travail** qui guident son activité figurent également comme objectifs de :

- \* délocaliser lorsque c'est possible les formations afin de rapprocher géographiquement la formation des agents et développer les démarches d'équipes.
- \* développer l'accompagnement individualisé des agents, dans la mesure du possible, en fonction de l'évolution des effectifs de la DRFC.

## **2 . Bilan des actions menées en 2019**

### **2.1. Sur les priorité nationales déclinées en région**

#### **a) Les « formations métiers » du ministère**

##### **✓ La sécurité et la gestion de crise dans les EPLEFPA**

Le **e-learning « Réagir face au risque »** :

La DRFC et le SRFD ont communiqué, sous différentes formes, et, auprès des l'ensemble des acteurs impliqués, sur l'existence et le contenu du e learning « Réagir face au risque » afin de sensibiliser les équipes dans les EPL à l'importance du suivi de cette formation à distance par les équipes éducatives.

Au total, dans la région, c'est 176 agents qui se sont connectés sur ce module de formation à distance.

D'autre part, dans le cadre du PRF, une formation intitulée « **Gestion de crise en EPL** » a été mise en place à destination des personnels de direction des établissements d'enseignement agricole sur les 2 sites de la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes. Elle s'est déroulée les 11 et 12 mars à Lyon et les 18 et 19 mars à Lempdes. L'objectif était d'apprendre à mettre en place une organisation et une cellule de crise, de mettre en pratique par des simulations de crise, de prendre des décisions et de communiquer face à une situation de crise puis de gérer l'après crise.

Par ailleurs, une formation « **Gestion d'une intrusion en EPL** » à destination de tous les personnels d'un EPL a été programmée le 3 juin sur le site de Lyon et le 7 juin sur le site de Lempdes. Cette formation a été annulée faute d'inscriptions suffisantes. Elle sera reprogrammée en 2020 à une autre période de l'année scolaire.

Des **formations SST** sont organisées régulièrement, en local : un réseau de formateurs internes a été constitué par la DRFC en 2018 à destination des EPL. En 2020, un appel à candidature sera lancé pour élargir le réseau et mettre en œuvre le plan de formation aux premiers secours (objectif formation de 80 % des agents publics).

Enfin, des formations à la sécurité incendie et à l'usage des extincteurs peuvent être organisées par les EPL sur la base de la convention nationale avec les pompiers. Elles font l'objet d'un financement dans le cadre des appels à projets dédiés.

##### **✓ L'accompagnement et le soutien des acteurs économiques pour faciliter les dynamiques locales**

La poursuite de cet objectif passe par un positionnement stratégique des différents services en charge de l'animation des territoires, des filières et des acteurs.

Un certain nombre de formations proposées **en interministériel** (conduite de projets, animation de réunions), et notamment par le CVRH (ateliers territoriaux d'accompagnement à l'émergence de projets de territoire), permettent aux agents de développer les compétences nécessaires pour se positionner comme facilitateurs dans l'émergence des projets portés par les acteurs locaux en lien avec les problématiques agricoles, agro-écologiques et agro-alimentaires.

##### **✓ Prévention et TMS en abattoir**

La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) en abattoirs d'animaux de boucherie est

une action portée par le Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM), dans le cadre du plan de prévention "Abattoirs 2016 - 2018".

La DRFC a promu la formation nationale à distance déployée en 2018 à destination des agents des abattoirs, dont les objectifs étaient de :

- développer les connaissances des agents en matière de prévention des TMS ;
- permettre aux nouveaux arrivants de disposer, dès la prise de poste, d'une formation aux fondamentaux de la santé et sécurité au travail, contextualisée aux abattoirs.

Ainsi, 90 agents des abattoirs de la région ont suivi cette formation.

La DRFC a complété ce dispositif en finançant une formation sur site organisée par une DDCSPP pour répondre aux besoins locaux. Les autres structures n'ont pas porté de demande.

Bilan de la participation des agents de la région AuRA à cette formation à distance : 108 personnes formées dans les 12 DD(CS)PP.

Après consultation de l'ISST, il n'a pas été jugé opportun cette année de compléter le dispositif national par d'autres actions de formation collectives. Le sujet restera une priorité pour les années prochaines années.

### **b) Les « formations transverses » colorées agriculture**

#### **✓ L'obtention et le déploiement du double label Egalité-Diversité**

L'offre interministérielle sur le sujet est importante en région Auvergne-Rhône-Alpes. Les problématiques liées à l'égalité et la diversité font l'objet d'une concertation interministérielle entre les acteurs de la formation avec pour but de maximiser l'effet de sensibilisation de la communauté de travail.

La DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes ne faisant pas partie des régions pilotes dans le déploiement du plan national de formation du MAA, les actions du PRF mises en œuvre dans le cadre du marché national débuteront à la fin de l'année 2019, conformément aux instructions nationales (cf partie 3.1)

#### **✓ Le déploiement des formations Chorus et RenoïRH**

S'agissant des formations **Chorus**, l'offre proposée par les CVRH couvre les besoins.

S'agissant des formations **RenoïRH**, la DRFC a assuré le déploiement des formations régionales selon les instructions nationales. Cinq formateurs internes ont été formés pour assurer la mise en œuvre de cette priorité.

11 sessions de formation ont été organisées entre mai et juillet 2019 soit 87 GP formés.

Six sessions de formations ont été délocalisées (à Valence, St Etienne, Chambéry et Saint Flour).

Des formations ou échanges de pratiques seront organisés début 2020 suite au séminaire des formateurs internes du 21 novembre 2019, séminaire qui doit établir un bilan de la première vague de formation et ajuster le contenu de la mallette pédagogique.

Des formations seront programmées régulièrement chaque année afin de former les nouveaux arrivants.

## **2.2. Sur les priorité régionales**

### **✓ Numérique éducatif dans l'enseignement agricole**

Le déploiement du nouvel ENT à la rentrée 2019 a nécessité d'élaborer un plan de formation d'envergure à destination des équipes pédagogiques et des personnels administratifs. Ce plan a été construit en étroite collaboration avec les trois académies de la région, pour un déploiement territorial de proximité.

Les formations sur les ENT ont ainsi été organisées conjointement avec les rectorats :

- une formation orientée « technique » portant sur la mise en œuvre et l'administration de l'ENT, animée par le prestataire dans le cadre du marché à destination des équipes de directions et des référents ENT des établissements ;
- une formation « usages » assurée par les équipes académiques à destination des enseignants et des autres personnels des établissements.

Un réseau de formateurs internes partagé avec l'éducation nationale est mis en place afin de toucher le plus grand nombre d'établissements.

32 sessions de formations ont eu lieu sur la région Auvergne-Rhône-Alpes.

En 2020, le plan de formation sur le numérique éducatif sera poursuivi, notamment avec des formations sur les ENT et la plateforme moodle qui permet de construire des parcours de formation en ligne.

### **✓ Sécurisation des actes administratifs dans les EPLEFPA**

L'autonomie des EPL passe par une meilleure maîtrise de toutes les actions impactant le budget : risques, contentieux, gestion budgétaire. Le contexte de fragilité financière rend en effet nécessaire la montée en compétences des acteurs de terrain.

Pour ce faire, différents axes ont été traités :

- des échanges de bonnes pratiques sur l'équilibre financier de l'EPL ;
- un accompagnement des directeurs d'EPL dans le poids de leurs responsabilités ;
- le développement d'une culture administrative à destination de l'ensemble des personnels de l'établissement, y compris les équipes enseignantes ;
- une formation sur la prévention du contentieux dans le cadre des procédures disciplinaires a été programmée.

Ces sujets n'ont finalement pas tous fait l'objet formellement de formations, mais pour certains ont été traités dans les réunions d'animation du réseau des SG par le SRFD.

A compter de la fin de l'année 2019, un dispositif de formation pour l'accompagnement spécifique des chefs d'établissements et adjoints sera déployé.

### **✓ Prévention du contentieux dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau schéma des structures**

La démarche visant à l'organisation d'une formation interrégionale n'a pas pu aboutir malgré la

consultation du bureau du foncier de la DGPE. En conséquence des pistes locales sont engagées en concertation avec la conseillère juridique interrégionale, qui pourraient aboutir en 2020 à l'organisation d'une journée d'actualités juridiques consacrée sur le sujet.

✓ **Accueil des nouveaux agents en services sanitaires**

Il a été envisagé une formation à destination des nouveaux contractuels en raison du turn over important dans les équipes des services sanitaires. L'objectif de cette formation est de sensibiliser les nouveaux arrivants à leur environnement professionnel et plus largement aux missions des services vétérinaires.

Un cahier des charges a été rédigé et une discussion s'est engagée sur la possibilité de traiter ce sujet dans le cadre de réunions de coordination animées par le niveau régional.

### **3. Plan prévisionnel des actions à mener en 2020**

#### **3.1. Au titre des labels égalité – diversité**

##### **a ) le dispositif national de formation**

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'est engagé dans une démarche d'obtention de la double labellisation « **Égalité** et **Diversité** » délivrée par l'AFNOR.

Cette labellisation répond à un engagement contre toutes les discriminations et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République. Cette politique interministérielle appelle les services et les agents du service public à être exemplaires sur le sujet.

Ainsi il a été décidé de déployer des formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, à la diversité, à l'égalité et à la laïcité sur 4 ans à compter de juillet 2019, dans le cadre de l'adhésion au marché national interministériel porté par les ministères sociaux.

Les points clefs du plan de formation :

✓ **Formation des publics suivants :**

- encadrement supérieur de DRAAF et d'EPL ;
- encadrement intermédiaire ;
- cadres et agents des ressources humaines ;
- représentants du personnel ;
- acteurs de de la prévention.

✓ **Formations obligatoires pour tous les publics.**

Chaque agent, des publics cibles, doit être formé une fois à chacune des thématiques sur les 4 années. Cette obligation est notamment prévue pour l'encadrement dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie (SD FPTLV).

✓ **Formation à l'ensemble des thématiques** du marché interministériel sur les 4 ans, à savoir :

- Formations à la diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;
- Formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Formations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Formations laïcité et neutralité.

✓ **Formations portées par le budget de l'Administration centrale.**

En revanche, les frais de déplacement des agents relèveront des budgets régionaux : le programme P215 pour l'enseignement agricole et le P 354 pour les agents des services déconcentrés.

La DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes ne faisant pas partie des régions pilotes dans le déploiement du plan national de formation du MAA, les actions du PRF mises en œuvre dans le cadre du marché national débiteront à la fin de l'année 2019, conformément aux instructions nationales.

**La mise en œuvre de ce dispositif national de formation du MAA en région Auvergne-Rhône-Alpes se fera en complémentarité et en concertation avec la PFRH et les acteurs régionaux de la formation.**



### **b) le programme de formation 2020 pour la région Auvergne-Rhône-Alpes**

- Formation du Codir élargi à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (3h) à compter de septembre 2020 ;
- Formation des représentants du personnel à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (6h) à compter de septembre 2020 ;
- Formation des cadres et agents RH DRAAF (6h) couplant la formation à la diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes (3h) à celle de recruter sans discriminer (3h). Cette formation pourra être ouverte à d'autres agents comme les cadres et agents RH des EPL etc.

Les agents des DDI ne sont pas dans la cible de la labellisation et n'ont pas d'obligation de suivi à ce titre. Néanmoins, ils peuvent participer aux formations qui leur seront ouvertes.

### **3.2. Priorités régionales**

#### **✓ Plan de formations des AESH et besoins éducatifs particuliers dans l'enseignement agricole**

L'accueil des publics à besoins éducatifs particuliers (BEP) en milieu scolaire ordinaire qui résulte de la loi de 2005 sur l'inclusion de ces publics dans les établissements scolaires est à la fois une priorité de la DGER et une priorité affichée par le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes.

Ces jeunes représentent actuellement **au moins 10 % des effectifs scolaires** de la région, du collège au post-bac. Au vu de ces chiffres, **la question du handicap est un enjeu fort de l'Etat** et un dossier à prendre en compte dans les établissements.

Or les personnels des établissements ne sont pas tous formés à l'accueil de ces publics et à l'individualisation indispensable à leur réussite.

Il est donc nécessaire de poursuivre les propositions de formations inscrites au PRF depuis 2018 afin d'améliorer la prise en charge des jeunes en situation de handicap au sein des établissements.

L'objectif est d'une part de permettre l'**harmonisation des pratiques** sur la région autour d'une politique commune sur les établissements et d'autre part d'impulser une ambition commune et la **montée en compétences** des établissements et des personnels.

En outre, un **plan régional d'adaptation à l'emploi des AESH** a été construit pour la 1ère année, conjointement entre le SRFD et la DRFC, pour répondre aux obligations de la note de service DGER/SDPFE/2019-616 du 23/08/19 sur la formation des AESH, obligatoire pour ceux d'entre eux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne.

Ces agents qui bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi d'au moins 60 heures, devront s'inscrire à 10 journées de formation au minimum (1 journée = 6 h de formation) parmi une dizaine de formations proposées (1 journée, 2 journées en présentiel, e learning, formations SST sur site) ; ce en concertation avec leur supérieur hiérarchique.

Ce nombre d'heures de formation s'impute sur le temps de travail des AESH en dehors de la présence des élèves accompagnés.

Ce plan de formation d'adaptation à l'emploi des AESH s'adresse à l'ensemble des AESH, CUI-CAE avec priorité d'inscription aux AESH non titulaires du diplôme.

La formation « **numérique et handicap** » sera proposée en deux temps : une partie à distance avec mise en ligne de la formation sur la plateforme Acoustice ou Moodle. Ce module pourra ainsi être mis en partage.

Un bilan de la mise en œuvre de ce plan d'adaptation à l'emploi sera réalisé en fin d'année scolaire.

Pour l'année scolaire 2020-2021, le plan de formation sera diffusé avant la rentrée scolaire et afin de limiter les absences des AESH pendant la période de présence des élèves, la DRFC envisage de programmer les formations pendant les périodes de vacances scolaires (la décision sera prise après consultation du SRFD, des EPL et des agents).

✓ **Plan de formation aux gestes qui sauvent à destination des EPLEFPA et de la DRAAF**

La circulaire interministérielle du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours fixe l'objectif de 80 % d'agents formés d'ici le 31 décembre 2021, ce afin de développer une culture commune en sécurité civile.

Entrent dans ce cadre, les formations suivantes :

- sensibilisation aux gestes qui sauvent (durée 2h),
- prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) (7h),
- sauveteur secouriste du travail (SST) (14 h).

Actuellement, des formations SST sont organisées régulièrement, en local : un réseau de formateurs internes a été constitué par la DRFC en 2018 à destination des EPL.

En 2020, un appel à candidature sera lancé pour élargir le réseau ; il sera suivi de la programmation d'une formation de « formateur SST » ainsi que d'un recyclage pour les formateurs déjà formés.

Ce réseau devra permettre la mise en œuvre du plan régional de formation aux « **gestes qui sauvent** » à destination des agents des DRAAF et EPLEFPA.

Un cahier des charges sera construit avec des représentants des formateurs internes et l'ISST afin de proposer la formation « sensibilisation aux gestes qui sauvent » aux agents qui ne souhaitent pas suivre de formation PSC1 ou SST ; ce format de deux heures, défini par un arrêté en date du 30 juin 2017, permettant un déploiement auprès d'un public plus large.

La formation des agents des DDI sur cette thématique relève de la PFRH.

✓ **Enseigner à Produire Autrement (Plan EPA 2), les transitions, l'agroécologie et l'Agriculture numérique**

L'enseignement agricole a un rôle primordial à jouer en tant que dispositif de formation des professionnels de l'agriculture dans la réussite du projet agro-écologique pour la France.

Suite au bilan positif du premier plan et aux enseignements qui en ont été tirés, la DGER relance un deuxième plan « enseigner à produire autrement 2 ».

Un certain nombre des objectifs de ce plan seront accompagnés par la formation continue des personnels :

- mobiliser plus largement les communautés éducatives pour enseigner l'agro-écologie et préparer aux transitions ;
- amplifier le recours aux exploitations et ateliers comme support d'apprentissage ;
- accompagner les changement de modes de pensées et les modes d'apprentissage.

Des formations nationales de formateurs internes sont prévues sur PERFEA, IDEA 4, Alexia, le changement climatique, la sécurité sanitaire des aliments, ce qui permettra une démultiplication au

niveau régional afin de toucher l'ensemble des personnels.

Le dispositif de co-financement de **formations sur site** pourra être mobilisé sur le sujet afin de faciliter l'organisation de formations, par, et au sein, des établissements, ce afin d'encourager les dynamiques locales.

Plus largement, l'« **agro-écologie** » fera l'objet d'un **plan de formation à destination de l'ensemble des personnels de la région**, services déconcentrés compris, qui gagnera à être construit avec le groupe de travail « agro-écologie » constitué en interne à la DRAAF.

La thématique du **changement climatique** aura également tout intérêt à être traitée **en collaboration avec les CVRH**.

Un volet du plan de formation sera consacré à **l'agriculture numérique** :

Le rapport Agriculture-Innovation 2025 a souligné l'enjeu important que représente cette révolution pour l'agriculture. Les agriculteurs voient en effet leur travail évoluer pour répondre à de nouvelles exigences de rendement, d'écologie et de qualité de travail. L'enseignement agricole doit s'adapter afin de former les agriculteurs connectés de demain.

#### ✓ **Poursuite du plan d'accompagnement des SEA**

Compte tenu des difficultés de mise en œuvre des politiques d'aides économiques et du contexte tendu dans la profession agricole, la situation des SEA fait l'objet d'une attention particulière en matière d'accompagnement des agents et des services en région Auvergne-Rhône-Alpes.

Ainsi, figure au plan régional de formation des propositions autour des thématiques suivantes : « Faire face à un contrôle difficile, gérer l'agressivité », « Faire face aux agriculteurs en détresse », « Management des vacataires ».

Ces formations peuvent être délocalisées en les DDT afin de faciliter la participation des agents et de leur éviter des déplacements : la DRFC répondra favorablement aux demandes départementales ou inter-départementales, dès lors que le nombre de stagiaires est suffisant pour former un groupe.

Des ateliers de co-développement compléteront à destination des chefs d'unité et de pôle des SEA.

#### ✓ **Organisation du réseau des RLF et professionnalisation des acteurs de la formation**

Cette priorité régionale recouvre un double objectif :

- **maintenir un réseau** de responsables locaux de formation (RLF) dans les futurs **secrétariats**

**généraux communs** ;

Il a été évoqué avec le CVRH l'intérêt d'une réflexion commune sur l'animation du nouveau réseau des relais formation des SGC, à adapter en fonction des organisations adoptées au niveau départemental.

L'enjeu est de maintenir la position de la formation métiers au sein de ses structures : les questions autour du rôle de RLF, de la communication, la diffusion de l'offre métiers et des circuits administratifs seront abordés.

- **Accompagner et professionnaliser les RLF**, notamment ceux des EPL

Les RLF sont la plupart du temps des agents auxquels la mission de RLF a été ajoutée à une mission principale, avec un temps de travail dédié qui est souvent insuffisant au regard du rôle à jouer de relai formation auprès des agents. Ainsi ils sont souvent cantonnés à des tâches administratives de diffusion de l'offre et d'inscription des agents aux formations ; ils ont, rarement la possibilité d'assurer le rôle de conseil à l'agent.

La mise en place d'un **plan de professionnalisation des RLF** par la DRFC Auvergne-Rhône-Alpes vise à faciliter leur travail au quotidien, à leur permettre d'endosser pleinement leur rôle et à leur donner une légitimité au sein de leur structure afin de valoriser la mission de RLF.

Les thématiques suivantes pourront être traitées :

- le rôle du RLF ;
- l'organisation de la formation continue au MAA ;
- le recensement des besoins en formation et le plan local de formation (définir une stratégie de formation) ;
- la connaissance de l'offre de formation ;
- les dispositifs de la formation tout au long de la vie, le CPF ;
- l'accompagnement des agents dans le cadre des transitions professionnelles,
- les outils d'accompagnement mobilisables au niveau ministériel et interministériel ;

En complément de ce plan de professionnalisation, il est prévu l'envoi régulier par la DRFC d'une **lettre régionale de la formation** qui traitera des actualités de la formation (nationales et régionales), du rappel des notes de service et échéances et des places restantes aux différentes formations.

#### ✓ **Accompagnement individualisé des agents dans le cadre des transitions professionnelles**

Cette année 2019 la DRFC a enregistré une nette augmentation du nombre de sollicitations de la part d'agents en questionnement sur leur avenir professionnel.

Par ailleurs, la **loi de transformation publique du 6 août 2019** renforce l'obligation pour l'État employeur de mettre en place un accompagnement personnalisé des agents, notamment à destination de ceux dont le service est restructuré.

Le **rapport de l'inspection de l'enseignement agricole** d'octobre 2014 préconisait également de renforcer le suivi personnalisé des personnels enseignants dans le cadre de leur parcours professionnel.

C'est pourquoi **plusieurs axes sont inscrits dans le plan régional 2020** de la DRFC afin de renforcer l'accompagnement individualisé des agents en 2020 :

- la professionnalisation des RLF et la communication auprès des agents sur les dispositifs de formation tout au long de la vie.

- L'élaboration d'un programme de formations d'appui aux agents autour de deux axes :
  - l'accompagnement de l'agent à la réflexion sur son parcours professionnel, ses souhaits de mobilités, ses projets professionnels internes ou externes à l'administration ;
  - l'appui à l'agent pour la formalisation de son projet professionnel, notamment dans le cadre de la présentation d'une demande de CPF.

A ces fins, la DRFC porte une **demande de crédits complémentaires sur sa dotation 2020 afin de développer une politique d'accompagnement individualisé des agents**. Ces crédits permettront de :

- augmenter le budget dédié au CPF ;
- mettre en place le plan de formations sus-décrit.

**D'autres sujets feront l'objet d'une attention particulière :**

- ✓ **la sécurisation des pratiques d'inspection et de délégation dans les services sanitaires**
- ✓ **la gestion des alertes dans le cadre des crises sanitaires**
- ✓ **la gestion des dossiers de calamités agricoles**
- ✓ **la connaissance des exploitations agricoles (juridique, économique ...)**
- ✓ **le numérique éducatif**
- ✓ **la rénovation des diplômes**

## **4 - Contexte interministériel en région**

### **4.1. convention avec les rectorats**

Une convention de « partenariat sur la place de l'enseignement agricole au sein du service public d'éducation et de formation » a été signée entre les académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon et la DRAAF pour la période 2018-2021. Celle-ci fait une place à la formation continue des personnels.

Le renouvellement de la **convention de « partenariat »** pour la formation des personnels administratifs, techniques et enseignants » entre la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes et l'académie de Clermont-Ferrand est signé pour l'année scolaire 2019-2020. Cette convention ouvre l'accès aux formations du plan académique de formation de l'académie de Clermont-Ferrand aux agents des établissements de l'enseignement agricole.

Dans le cadre de la **réforme du lycée**, la DRFC et le rectorat de Clermont-Fd ont travaillé en étroite collaboration pour permettre la participation des agents de l'enseignement agricole aux formations organisées par l'Académie de Clermont-Ferrand, ce malgré les délais très contraints et des calendriers transmis en dernière minute.

Dans ce cadre, l'objectif que ce sont fixés la DRFC et le SRFD pour 2020 est d'élargir aux rectorats de Grenoble et Lyon, le partenariat existant avec l'académie de Clermont-Ferrand. Des réunions avec les 3 SG des rectorats ont permis d'évoquer cette question sans que pour l'instant la discussion ne permette d'aboutir à la signature de conventions. Cela fera partie des objectifs pour 2020. Le partenariat avec le rectorat de Grenoble pourrait aboutir prochainement.

### **4.2. relation avec la PFRH**

La DRAAF participe à la mise en place de la démarche de mutualisation interministérielle de l'offre de formation, dans le cadre de l'ORAS (Offre Réciproque et Anticipée), démarche pilotée par la PFRH.

Les **relations de travail avec la PFRH sont constructives** et les réunions régulières (mensuelles). Le PRIF (Plan Régional Inter ministériel de Formation) est élaboré par la PFRH sur la base d'un travail de concertation et de coordination entre les différents opérateurs, chacun contribuant à la hauteur de ses moyens à la mutualisation de l'offre interministérielle de formation.

La **charte de mutualisation des formations transverses** 2019-2021 est en cours de renouvellement. Une équipe-projet a été constituée autour des PFRH, DRAAF, CVRH, DRAC, DIRECCTE et DREAL. La DRAAF est positionnée au sein du réseau interministériel de la formation en tant que participant au réseau et à l'équipe projet.

La baisse de la dotation dans le cadre du transfert des crédits de fonctionnement des DRAAF du programme 215 sur le programme 333 en 2017 a entraîné une diminution du nombre de formations transverses proposées en interministériel. Ainsi, **la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes n'a contribué au programme de formation interministériel qu'avec 2 sessions de formation** ouvertes au titre de l'ORAS en 2019 (contre 10 en 2018, 30 en 2017 et 45 en 2016).

### **4.3. relation avec les CVRH**

Les relations de travail entre la DRAAF Auvergne et le CVRH de Clermont-Ferrand sont installées et régulières depuis plusieurs années. Les agents du MAA participent en nombre et régulièrement aux formations proposées par le CVRH, notamment dans les domaines de la sécurité au travail, de la bureautique et des marchés publics.

Le CVRH de Mâcon diffuse depuis 2018 son offre de formation auprès des services de la DRAAF mais sa position certainement moins centrale au sein de la région rend son offre moins attractive.

La DRFC accueille dans ses formations les agents des DDT quelle que soit leur ministère d'appartenance.

La formation « **la relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs** » sera proposée en 2020 conjointement par le CVRH et la DRAAF selon des modalités en cours de définition.

La DRFC est représentée au CODOR du CVRH.

## **5 - Accompagnements individuels, parcours professionnel et mise en place du compte personnel de formation**

### **5.1. La préparation aux concours du MAA**

Les formations proposées en interministériel ne permettent pas de répondre aux demandes spécifiques des concours du MAA (attendus par rapport aux dossiers, aux examens écrits et aux jurys). De ce fait, la DRFC propose un **dispositif spécifique de préparation** aux concours et examens professionnels du MAA. Une attention particulière (contenu, calendrier, pertinence) est portée à ces formations qui participent à la promotion des agents.

En 2019, 28 sessions de formation ont été proposées (2 annulées) sur les sites de Lyon et Lempdes de la DRAAF dont 3 à distance (contre 31 en 2018) : ainsi ont eu lieu 7 préparations aux épreuves écrites (dont 4 en FOAD), 6 préparations à la rédaction du dossier RAEP dont 1 à destination des CPE/enseignants, 3 préparations à l'actualisation du RAEP, 6 préparations à l'oral, 4 sessions sur l'environnement professionnel « connaissance de son environnement professionnel ».

La DRFC s'efforce d'**adapter son offre de formation** aux besoins des agents : dans ce cadre, des préparations aux épreuves écrites sont proposées à distance avec des devoirs corrigés pour les agents qui ont déjà suivi une formation en présentiel. Cette formule permet aux candidats de s'entraîner en situation réelle.

Les formations à la rédaction du dossier RAEP seront désormais également proposées sous 2 formules : des sessions de 2 jours pour les agents qui n'ont jamais suivi de formation et des sessions d'une journée pour ceux qui sont dans une démarche d'actualisation de leur dossier.

Une formation sur l'environnement professionnel intitulée « connaissance de son environnement professionnel » est désormais proposée régulièrement en complément de l'offre habituelle. Il est fait appel à un prestataire extérieur pour l'animer. Un formateur interne du MAA permettrait de légitimer les apports de cette formation.

Des sessions de préparation à l'écrit et à l'oral sont proposées aux enseignants et CPE depuis plusieurs années afin de répondre aux spécificités de ces concours ; ce malgré la baisse notable des inscriptions à ces préparations.

## 5.2. Les accompagnements individuels en 2019 et 2020 (autres que le CPF)

La DRAAF accompagne les services déconcentrés dans les missions de gestion des personnels et des carrières. Les agents doivent connaître les possibilités d'accompagnement qu'ils peuvent mobiliser. Une acculturation des services et agents est nécessaire afin de permettre à ces derniers de devenir acteur de leur parcours professionnel.

Les moyens financiers de la DRFC ne permettant pas de répondre aux demandes de **bilan de compétences**, pour autant plusieurs sessions de la formation « Identifier ses atouts et ses compétences selon la méthode Potentialis » sont proposées par la DRAAF, la PFRH et le CVRH tout au long de l'année. Ces formations remportent un vif succès et répondent dans la plupart des cas aux questionnements des agents.

*Cf paragraphe 3.2 – priorités régionales*

## 5.3. Le compte personnel de formation (CPF) en 2019

### a) Bilan chiffré

Bilan 2019	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposés	26	
➤ Nombre de demandes au fils de l'eau		
• Nombre de dossiers acceptés	-	Les demandes sont déposées au niveau de chaque structure et ne sont pas portées à la connaissance de la DRFC
• Nombre de dossiers refusés	-	
➤ Nombres de dossiers déposés en commission		23
• Nombres de dossiers acceptés	4 + x à venir (commission du 14 octobre 2019)	2 renoncements d'agents après décision favorable pour raison de : - détachement dans le ministère sans passage du concours préparé. - refus congé formation par l'AC (or indispensable pour permettre le suivi de la formation).
➤ Montant des demandes CPF acceptées	13 500 €	
➤ Dossier catégorie C	1 + 1 (octobre 2019)	
➤ Concours	3	
• Nombres de dossiers refusés	8 + x à venir en octobre	
➤ Requalifié en T1	2 (octobre)	
➤ Dossier incomplet / Projet mal défini	3	
➤ Projet refusé	5	
Nombres d'heure CPF utilisées	701 h	



## **b) Bilan qualitatif CPF**

La DRFC a instruit 26 demandes de CPF en 2019, ce qui est important au regard du nombre de dossiers déposés dans d'autres régions.

Suite à la tenue des trois commissions régionales CPF depuis la mise en place du dispositif au MAA mi 2018, on peut tirer les **enseignements** suivants :

- la grande majorité des dossiers concerne des agents de catégorie A (19 dossiers sur 26) ;
- la moitié des demandes de CPF visent à des reconversions professionnelles dans le secteur privé ;
- sur 7 dossiers acceptés (2018 + 2019), 3 agents ont finalement renoncé à suivre la formation.

S'agissant de la **qualité des dossiers** déposés, on remarque que :

- les structures transmettent des dossiers qui ne relèvent pas du CPF ou ne respectent pas les conditions de la note de service (ex : formations relevant du T1, formations déjà commencées etc)
- le projet professionnel est peu souvent abouti ou mal explicité.
- l'anticipation par les agents est insuffisante au regard des délais inscrits dans la note de service (dates de début de formation non respectées).

Par ailleurs, la gestion en aval est complexe, notamment en raison du fait que des agents abandonnent leur projet ou s'inscrivent aux formations sans en avvertir la DRFC.

Ainsi malgré la présentation faite aux acteurs RH et RLF lors de la publication de la note de service, ce nouveau dispositif reste à expliciter quant à ses objectifs et à la procédure, notamment auprès des établissements d'enseignement privé. En revanche, l'existence du CPF est plutôt bien connue.

Une information est diffusée par la DRFC un mois avant le début de chaque campagne de dépôt des dossiers afin de rappeler les points importants de la note de service.

Suite à ce bilan, la DRFC projette de mettre en place en 2020 une **formation d'appui aux agents** pour structurer et formaliser leur projet professionnel afin de les accompagner dans leur démarche de mobilisation de leur CPF.

La professionnalisation des RLF sur le sujet est prévue dans le cadre des prochaines réunions de RLF.

En complément, au niveau de chaque structure, une information des supérieurs hiérarchiques sur le CPF serait utile afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle d'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel.

L'exercice d'entretien professionnel pourrait être mis à profit pour communiquer de manière ciblée sur ce dispositif.