

**Document régional de formation
d'Île-de-France
2020**

La formation continue est un des outils essentiels, à la mise en œuvre des politiques publiques portées par le ministère de l'agriculture, de l'alimentation (MAA) et à une gestion opérationnelle des emplois et des compétences. Elle s'appuie sur le document régional de formation (DRF) qui présente la contextualisation régionale, le lien avec la GPEEC et les orientations de la formation continue pour l'année 2020.

Le DRF 2020 de la région Île-de-France a été établi en cohérence avec les orientations triennales de la formation continue des personnels en 2020-2021-2022 du MAA, les orientations stratégiques du plan régional de l'enseignement agricole (PREA), incluant le plan régional « Enseigner à produire autrement », le plan pluriannuel régional du développement forestier (PPRDF), le plan régional d'agriculture durable (PRAD), et sur la base des remontées de besoins individuels des agents et de besoins collectifs des services et des structures.

Il s'appuie également sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et sur les besoins de compétences supplémentaires nécessaires à l'application des nouvelles politiques publiques (réforme de la PAC, mesures de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (LAAF)).

Face à l'évolution constante des missions professionnelles, la délégation régionale à la formation continue (DRFC) oriente les offres de formation en lien avec les besoins des services des directions départementales interministérielles, des établissements d'enseignement agricole et de la DRIAAP. Elle répond aussi aux demandes individuelles des agents qui souhaitent enrichir leurs compétences ou faire évoluer leur parcours professionnel.

Le Document régional de formation (DRF) présente plusieurs finalités :

1. La présentation de l'Île-de-France en lien avec l'évolution des ressources humaines et l'état des lieux emplois compétences et effectifs
2. Les priorités nationales déclinées en région
3. Les orientations régionales de formation
4. Le contexte interministériel en région
5. Les dispositions de la FPTLV (Formation Pour Toute La Vie)
6. Les budgets prévisionnels au titre des programmes 215 et 333

I - Présentation de la DRIAAF Île-de-France et son contexte régional RH

1- Le contexte organisationnel de la région

– Dans le cadre de la réforme des territoires, introduite par la loi sur la nouvelle organisation territoriale de la République (loi “NOTRe”), la DRIAAF a produit un diagnostic territorial présentant l'ensemble des missions des services en charge de l'agriculture.

Les missions ministérielles sont mises en œuvre en région à travers les services déconcentrés de l'État : la DRIAAF, les 8 DDPP, les 4 DDT. L'enseignement agricole est représenté par 3 établissements publics locaux d'enseignement, de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) de 15 établissements privés et d'un CEZ (centre d'enseignement zootechnique).

– La **DRIAAF**, service déconcentré du ministère de l'agriculture, de l'alimentation (MAA), pilote et coordonne la mise en œuvre de l'ensemble des politiques du MAA en Île-de-France. Elle exerce les compétences régionales (hors enseignement agricole) sous l'autorité du préfet de région d'Île-de-France et les missions départementales dévolues aux DDT dans les champs de l'agriculture et de la forêt pour Paris, les Hauts-de-Seine, la Seine-Saint Denis et le Val-de-Marne, sous l'autorité des préfets de département et du préfet de police de Paris. Ses effectifs sont répartis sur 3 sites (Cachan, Rungis et Roissy Charles de Gaulle).

– La DRIAAF est organisée en plusieurs services :

- ⑩ **Le service régional de l'alimentation (SRAL)** coordonne les actions de sécurité sanitaire de l'alimentation et de protection et de santé animales avec les DDPP qui interviennent aux différents stades de la production primaire en élevage et de la chaîne alimentaire dans les départements. Il assure au niveau régional des missions en matière de qualité de l'offre alimentaire, de suivi de contrôle phytosanitaire des végétaux et des produits végétaux et assure le déploiement du plan Ecophyto 2018. Il comprend une équipe du pôle inspections affectée sur le site de Rungis, le M I N et l'aéroport d'Orly. Les activités du **SIVEP** (services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) s'exercent sur les sites des aéroports de Roissy et d'Orly, et sur le M I N de Rungis.
- ⑩ **Le service régional de la forêt, et du bois, de la biomasse et des territoires (SERFOBT)** assure la mise en œuvre de la politique forestière, en tenant compte des préoccupations de gestion durable et multifonctionnelle des forêts. Par ailleurs, il veille à maintenir, voire à préserver, les espaces naturels agricoles et forestiers dans l'aménagement du territoire.
- ⑩ **Le service régional d'économie agricole (SREA)** contribue à la définition et au suivi des politiques nationales et communautaires pour accompagner le développement des exploitations agricoles, des filières et des zones rurales ainsi que valoriser les espaces agricoles naturels. Le SREA exerce les missions régionales de FranceAgriMer et suit les dossiers liés à la mise en œuvre du projet agro-écologique.
- ⑩ **Le service régional de l'information statistique et économique (SRISE)** réalise des enquêtes statistiques et économiques sur le secteur agricole et forestier, l'industrie agroalimentaire, le développement des filières et l'évolution du territoire. Il produit des analyses et des synthèses qui permettent d'éclairer les évolutions dans ces domaines et d'apporter un appui à la décision publique.
- ⑩ **Le service régional de la formation et du développement (SRFD)** est chargé des politiques de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles. Il exerce les missions concernant le contenu et l'organisation de l'action éducatrice dans l'enseignement technique agricole ainsi que la gestion des personnels et des établissements qui y concourent.
- ⑩ **Le secrétariat général (SG)** regroupe les fonctions support (ressources humaines, formation, budget, informatique, logistique, accueil).
- ⑩ **La Direction**, à laquelle sont directement rattachés le contrôle de gestion, la mission défense et un ingénieur général de bassin.

-Le décret n°2009-1484 du 03/12/2009 définit l'organisation et les missions des directions départementales interministérielles, services déconcentrés de l'État relevant du Premier ministre, placés sous l'autorité du préfet de département.

- **Huit directions départementales de la protection et de la population (DDPP)** mettent en œuvre les politiques relatives à la protection et à la sécurité des consommateurs. Au titre du ministère de l'agriculture, les DDPP veillent à la conformité, à la qualité et à la sécurité des produits alimentaires, à l'hygiène et à la santé et à l'alimentation animale, ainsi qu'à la protection des animaux domestiques et de la faune sauvage captive.

- ⑩ **Quatre directions départementales des territoires (DDT)** sont compétentes en matière de politiques d'aménagement, de développement durable des territoires et des politiques de l'environnement. A ce titre, elles mettent en œuvre des politiques relatives à la promotion du développement durable, au développement et à l'équilibre des territoires, tant urbains que ruraux, par le biais des politiques agricoles, au développement de filières alimentaires de qualité. Elles assurent la prévention des risques naturels, protègent et assurent la gestion durable des eaux et des espaces naturels, forestiers, ruraux et de leurs ressources. En outre, elles contribuent à la promotion de l'agriculture et de la forêt et de leurs fonctions économique, sociale et environnementale.

La DRIAAF assure les missions des DDT pour les départements de la petite couronne.

- **Les établissements de l'enseignement agricole en région Île-de-France** accueillent à la rentrée 2018-2019 un peu plus de 3 200, étudiants et apprentis dont environ 1/3 scolarisés dans le secteur public, pour les préparer aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires.

La région possède 3 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (**EPLEFPA**) (St Germain-en-Laye, Brie-Comte-Robert et Chailly-en-brie) et un établissement public national (EPN), le centre d'enseignement zootechnique (CEZ) de Rambouillet.

L'enseignement agricole est déployé également sur 15 établissements de l'enseignement privé.

2- États des lieux emplois/compétences et effectifs au 1^{er} janvier 2019 :

a) État des lieux emplois/ compétences /effectifs (au 1^{er} janvier 2019) :

les filières emplois:

- **Les filières d'emplois majoritairement représentées pour les DDPP et le SRAL de la DRIAAF sont à environ :**

- 50 % des inspections dans le domaine de la santé sanitaire des aliments (SSA),
- 20 % des inspections dans le domaine de la santé protection animales (SPA),
- 20 % des inspections sanitaires et phytosanitaires liées aux échanges internationaux, et la surveillance du territoire,
- 10 % des fonctions supports.

- **Les filières d'emplois en DDT :**

- 60 % portent sur les emplois d'analyses et d'études pour mettre en œuvre les politiques agricoles et pour développer les filières, à travers les services d'économie agricole (SEA) (PAC (1^{er} pilier et second pilier), installations, contrôle des structures, coordination des contrôles, calamités agricoles, commissions départementales, gestion de l'eau,
- 30 % portent sur les emplois d'études en lien avec l'équilibre des territoires urbains et ruraux par les missions liées à la forêt, l'urbanisme et l'environnement,
- 10 % des fonctions supports

- **Les filières emplois de l'enseignement agricole public :**

- 80 % : emplois d'enseignement (titulaire, ACEN, ACB, vacataire)
- 10 % : emplois conseil régional (entretien, restauration...)
- 10 % : emplois administratifs (direction, vie scolaire, gestionnaire)

- **Les compétences :**

La connaissance du contexte socio-économique et organisationnel éclaire l'anticipation de besoins en compétences.

L'Île-de-France est soumise à un **renouvellement important de ses agents**, du fait d'une attractivité plus favorable des administrations centrales ou d'autres régions métropolitaines. Cette situation impose des efforts importants de formation pour l'**adaptation au poste de travail, mais aussi pour accompagner les mobilités**. En effet, la région attire peu les candidats du fait du coût de la vie (notamment le logement), et des difficultés de transport en commun ou routier. La plupart des sorties d'école ou des fonctionnaires en poste peinent à se stabiliser dans la région. Les agents de catégorie B et C sont les plus impactés.

Nous observons les effets de ce phénomène au sein de la DRIAAF par un **turn-over important** (18 départs dont 6 postes restés vacants en 2019) **qui engendre une instabilité des équipes et une déperdition récurrente des savoir-faire et des connaissances**.

Le renouvellement fréquent des équipes notamment au sein des DDPP et du SRAL (équipes du pôle phyto-sanitaire de Rungis et du SIVEP) et l'emploi de nombreux agents contractuels entraînent une demande récurrente de formations.

Cela implique donc la mise en place d'un dispositif très réactif d'adaptation à la prise de poste sous la forme de tutorat et de parcours professionnel individualisé.

En raison des difficultés de recrutement, la DRIAAF est également confrontée à une baisse d'effectifs (postes non pourvus) entraînant de fait un **élargissement du champ des connaissances initiales et une polyvalence accrue des agents**.

Le maintien et le développement de compétences est de ce fait une **préoccupation constante**. Ainsi, la région est-elle un **creuset continu de formations** au vu des fortes **demandes de mobilité**. En outre, les compétences existantes demandent à être consolidées, voire parfois renouvelées. En effet, la nécessité de se former est un enjeu pour les agents de la région qui sont confrontés au quotidien dans l'exercice de leur mission à des professionnels possédant un niveau de formation initiale élevé

- **Les effectifs**

	DRIAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombres d'agents du MAA	132	63	180	360	735

- Un vieillissement de la communauté de travail est observé : **17,4 %** des agents de la DRIAAF ont entre 55 ans et 59 ans (inclus), **9,8 %** des agents ont 60 ans ou plus. Cette tendance s'accroît.
- À la DRIAAF, 28 % des agents sont des **agents contractuels**, soit 37 agents sur 132. Ce chiffre important reste stable. A noter que pour les personnels portés par le programme 206, la part des contractuels est de 46 %.
- En raison des difficultés de recrutement, la DRIAAF est également confrontée à une baisse d'effectifs (postes non pourvus), mais à dotation constante, entraînant de fait **une réorganisation des services et une polyvalence accrue des agents**.

b) Prévisions pour 2020 :

– Pour la DRIAAF :

Dans le cadre de la mobilité automne 2019 pour la DRIAAF, le nombre total de postes publiés est de 33 sur 35 demandes : 16 sur le 206 (8A et 8B) - et 17 sur le 215 (13 A, 2 B et 2 C). Sur ces 35 postes publiés, 19 n'ont recueilli aucune candidature. 7 candidatures ont été recensées pour 3 postes du P 206 et 19 candidatures déposées pour 11 postes pour le P 215.

Les mobilités entrantes concernent pour la quasi-totalité les postes de catégories A.

Les demandes de mobilité effectives sortantes sont issues à 50 % du SRAL et 50 % des services du programme 215 (tous les services sont concernés)

Des départs en retraite sont à prévoir, ils sont estimés à 2,5 % des effectifs de la DRIAAF pour 2020 ;

– Pour l'enseignement agricole :

Pour la rentrée 2019-2020, il faut noter un turn-over des postes enseignants et des membres de la communauté éducative (assistants d'éducation, AESH...) sur les trois sites d'environ 20 % (mobilités, démissions...)

Les postes de direction sont renouvelés pour la rentrée 2019 :

- à l'EPLEFPA de Saint Germain-en-Laye : le poste de directeur
- à l'EPLFPA de Chailly-en-Brie : le poste de directeur-adjoint et de directeur du CFA
- à l'EPLEFPA de Brie Comte Robert : le poste de chef d'exploitation

II. Focus sur certaines priorités nationales en région :

Ces priorités sont issues de la note d'orientation triennales 2020-2021-2022 La note d'orientation triennale pour la formation continue des personnels est le document stratégique de référence pour la politique de formation continue du ministère. Elle a pour finalité de définir, par secteur d'intervention, les compétences du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt qui doivent être acquises, actualisées, ou consolidées, au regard de l'évolution ou de l'adaptation de ses missions.

Outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cette note constitue un corpus référentiel pour les personnels encadrants dans le cadre de la gestion des compétences de leurs équipes.

Plan prévisionnel des actions à mener en 2020 :

a) Les « formations métiers » du ministère:

1) L'enseignement agricole :

- Le plan d'accompagnement des CFA-CFPPA avec la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 ;
- Renforcer les formations qui facilitent les projets et innovations pédagogiques ;
- Accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs, vers des pratiques pédagogiques et éducatives innovantes ;

A partir d'un plan triennal (2019-2020-2021) des formations sont à mener dans le cadre de l'appropriation par l'enseignement agricole du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Appuyée par les formateurs d'Agrosup Dijon, le SRFD, le référent, la délégation régionale organisera **des formations en lien avec le pilotage et l'organisation, le nouveau fonctionnement des structures et le dispositif des offres de services.**

b) Les « formations transverses » colorées agricultures

1). Le déploiement du double label Égalité-Diversité

Dans le cadre de l'obtention et le déploiement du double label égalité diversité, la DRIAAF participe à un projet pilote avec les DRAAF Pays de la Loire, Normandie et Bourgogne Franche-Comté. Le plan d'actions de formation permettra de renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations au-delà de la prise en compte du seul phénomène « handicap ».

La délégation régionale de formation continue déclinera en région les choix de formation du BFCD. Une première vague de formation en 2019 sur la thématiques diversité et recrutement a été programmée, notamment avec la formation du CODIR élargi. Il est prévu de déployer ces formations également à l'intention des équipes encadrantes des EPL et des organisations syndicales au cours u dernier trimestre 2019.

III. Priorités régionales :

1) Bilan des actions menées en 2019 :

La délégation régionale de la formation continue a organisé cette année plus de 65 formations, collectives ou individuelles.

a) Les formations transverses :

La délégation régionale de formation continue a choisi de démultiplier des formations transverses en lien avec les compétences de base des agents sur un plan triennal (2017-2019) en informatique:

– migration Excel 2003 vers Excel 2016 (2 sessions)

La mise à niveau en langue anglaise n'a pu être menée pour les agents du SRAL de Roissy.

L'appel à des enseignants en anglais des établissements agricoles ou à des agents du MAA n'a pas permis cette année de trouver un formateur interne. Les contraintes du lieu et du temps de formation (3 heures) ont été des freins pour de potentielles candidatures.

La piste d'un prestataire extérieur n'a pu aboutir en raison du coût trop important des propositions financières ; nous ne pouvons que regretter cette situation, car ce type de formation dépendant du BOP 333 ne peut être financé au regard de la dotation de 2019.

Les besoins en formation en anglais sont nécessaires dans la pratique des missions des agents, besoin accru par la perspective du BREXIT, et apparaissent également dans les épreuves du concours IAE.

Une session de formation en local a été mise en place pour les enseignants de l'EPLEFPA de Saint Germain-en-Laye. Un enseignant d'anglais a proposé deux sessions d'une heure par semaine depuis mars 2019.

La santé et la sécurité au travail :

L'objectif est de former au moins 80 % des agents de la DRIAAF (ouverture de ces formations aux agents des DDI) sous la forme de :

- **4 sessions SST** (Sauveteur secouriste au travail, cycle complet (14h) et recyclage (7h)) ouvertes aux agents DRIAAF et des DDI. Deux cycles (cycle complet et recyclage) ont été proposés à chaque semestre.

L'appui d'une formatrice interne permet d'assurer une formation de très bonne qualité et tout le long de l'année à tous les agents de la DRIAAF, des EPL et des DDI.

- **4 sessions des gestes de premiers secours (2h) ouvertes en local.**

Il est très important que ces formations soient réalisées de façon pérenne pour construire une culture civique du secours mais nous pouvons regretter que la mise en place de ce type de session fasse appel à des prestataires extérieurs. Nous rappelons que le budget du BOP 333 lié aux formations transverses est restreint et cette situation peut freiner cet élan civique.

Les gestes et postures :

Dans le cadre du CHSCT (comité hygiène et sécurité et des conditions de travail), une demande de formation en lien avec les gestes et les postures au quotidien est souhaitée. Elle sera réalisée en partie sur les bancs de visite du SIVEP et de l'unité Agrément de Rungis.

Les assistants de prévention :

Une formation de cinq jours est complétée par une journée d'échanges de pratiques (N+1); elle est ouverte à tout assistant de prévention sur le territoire.

Le bien-être au travail :

La formation « gestion des conflits en cas de contrôle alimentaire » est une formation renouvelée chaque année ; elle concerne les agents effectuant des contrôles en lien avec les denrées alimentaires.

La sécurité informatique : formation pour tous les agents de la DRIAAF proposée par la MSI et le CMDZ (chargé de mission défense zonale)

Le management :

La formation « la relation collective et individuelle du manager » a été annulée faute de candidats. La raison principale est le manque d'engouement aux formations managériales avec une durée de plus de deux jours.

Une autre formation « fédérer une équipe » est prévue courant novembre 2019 ; le programme a été pensé en fonction des problématiques propres à la DRIAAF (turn-over important, télétravail, différents types de statuts (titulaires et contractuels (CDI, CDD...)).

La formation des représentants du personnel :

La formation des nouveaux représentants du personnel se déroule en deux sessions : l'une pour les représentants des EPL de l'enseignement agricole dans le cadre du CHSCTREA et l'autre pour ceux de la DRIAAF fin 2019.

Le lancement tardif de la formation des formateurs internes et de la nouvelle mallette pédagogique a réellement freiné la programmation des représentants du personnel.

Par voie de conséquence, la DRFC a dû faire face à des relances pressantes des organisations syndicales.

De plus, la corrélation du nombre restreint des formateurs internes avec une demande très importante de sessions de formation posera un problème dans l'organisation de celles-ci pour le deuxième semestre 2019 en Île-de-France comme sur tout le territoire.

b) Les formations métiers :

Les formations « métiers » représentent plus de 50 % des actions mises en place par la délégation régionale, soit plus de 34 actions.

- Les actions liées à « l'enseignement technique agricole » :

Des formations destinées à la communauté éducative et enseignante (enseignants, assistants d'éducation (AE), conseiller principal d'éducation (CPE), accompagnant éducatif en situation d'handicap (AESH).

- Les thématiques pédagogiques :

- Les connaissances de l'adolescent et de l'apprenant : communication avec l'adolescent, les méthodes d'apprentissage
- Du coaching d'équipe (BTS Aménagement paysager de l'EPLEFPA de Brie Comte Robert)
- Plusieurs actions de formation ont été menées pour les formateurs des CFA dans le cadre de la réforme de l'apprentissage : création d'un réseau CFA/CFPPA, label qualité
- Pour les nouveaux enseignants contractuels : TUTAC (tutorat des agents contractuels)
- **Mission ecophyt'eau** (mallettes pédagogiques) : l'achat de mallettes pédagogiques « mission ecophyt'eau » du CIVAM (Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural) permet aux enseignants formés de proposer aux apprenants des activités pédagogiques et ludiques pour mieux comprendre. Ce véritable outil coopératif permet de représenter les systèmes de culture et leurs caractéristiques techniques d'une exploitation agricole.
- Pour les assistants d'éducation et les CPE : la gestion des risques en EPLEFPA.

- Des formations pour les administratifs : formation RENOIRH et FREGATA.

- Les actions liées à « la qualité sanitaire des aliments » :

Un parcours de formation est mis en place pour faciliter la prise de poste des nouveaux agents du SRAL et des DDPP d'Île-de-France.

- Compétences métiers des agents : les bases en sécurité sanitaire des aliments, inspection sanitaire d'établissements (abattoirs et autres établissements agréés), échanges de pratiques en lien avec la réglementation animale (élevage des animaux carnivores domestiques), la protection animale (gestion maltraitance animale), la gouvernance sanitaire, plan ECOPHYTO, démarches dites par processus.

- Mission de contrôle : la gestion de conflits en situation de contrôle, droit pénal
- Outils et applications informatiques : RESYTAL, EXPADON 2.

- Les actions liées à la filière bois :

Application SYLVANAT (formateur et agents du SERFOBT et des DDT), reconnaissance des espèces boisées, la gestion forestière, l'économie de la filière bois-énergie.

- Les actions liées à des applications du ministère : RENOIRH, ODISSEE

2) Plan prévisionnel des actions à mener en 2020 :

a) Les formations métiers

1) L'enseignement agricole :

Au regard des remontées de besoins des différents établissements d'enseignement agricole, la délégation mettra l'accent sur quatre thématiques de formation :

- Les approches pédagogiques : les nouvelles méthodes pédagogiques, la communication et la coopération avec les apprenants

- L'apprenant en situation d'handicap : **formation des AESH** (accompagnants des élèves en situation d'apprentissage), **l'autisme, l'adaptation des apprentissages face à un nouveau public.**
- L'aménagement paysager : au regard des nombreuses formations initiales en lien avec l'aménagement paysager et de l'évolution des pratiques (agriculture urbaine, zéro phyto, végétalisation des murs...), la délégation proposera un parcours de formation avec des thématiques telles que connaissances des végétaux, aménagement et gestions durables des espaces verts urbains, les actions du jardinier sur le paysage...)
- L'éducatif numérique : formation sur l'utilisation des nouveaux outils du numérique, comment enseigner avec le numérique (appui du réseau Canopé de Champagne).

Des formations seront reconduites en 2020 : TUTAC pour les agents contractuels, FOAD pour les assistants d'éducation « réagir face aux risques ».

Enfin, les formations de l'enseignement agricoles sont organisées au fil de l'eau et en fonction des notes de service (formations du plan national des formations (PNF)).

2) Les actions liées aux activités du SRAL :

Dans un contexte d'accélération de la circulation importantes de marchandises, d'animaux, de plantes et d'hommes en Ile-de-France, de changement de la réglementation et du BREXIT, la délégation de la formation continue doit organiser des actions de formation à la fois pour la santé publique et la sécurité sanitaire.

Les actions de formations de base (HACCP, la durée de vie microbologique des aliments, le droit pénal) sont reconduites chaque année en raison d'un turn-over des agents et de l'évolution réglementaire en SSA.

• Compétences métiers des agents :

- Les bases en sécurité sanitaire des aliments, inspection sanitaire d'établissements (abattoirs et autres établissements agréés), la gouvernance sanitaire, démarches dites par processus ; reconnaissance des morceaux de découpes de boucherie.
- Echanges de pratiques en lien avec la réglementation animale (élevage des animaux carnivores domestiques), la protection animale (gestion maltraitance animale)

• Mission de contrôle:

La gestion de conflits en situation de contrôle, droit pénal, bien conduire un contrôle officiel en SSA (échanges de pratiques)

• Outils et applications informatiques : TRACES, RESYTAL, EXPADON 2

Pour le logiciel RESYTAL, plusieurs briques applicatives sont réalisées en région et dans chaque DDPP par le COSIR appuyé par le réseau de formateurs internes franciliens

3) La carrière des agents :

• La valorisation de carrière des agents

Comme suite aux retours des chefs de service et d'un certain nombre d'agents, il apparaît une certaine méconnaissance quant à la réalisation des entretiens de recrutement.

Afin de préparer au mieux les agents, la délégation organise un parcours de sessions qui se fonde sur trois thèmes : le curriculum vitae, la lettre de motivation et l'entretien professionnel.

b) Les formations transverses :

• Le management :

Un parcours de management sera proposé pour les nouveaux encadrants et pour les managers confirmés : **relation collective et individuelle du manager avec ses collaborateurs, le recrutement**

(en lien avec le double label égalité et diversité), Fédérer une équipe. Comme suite à la demande des agents, les formations devront proposer un format court et elles seront complétées avec celles proposées par la PFRH et l'école de la modernisation de l'État.

Depuis quelques années, il est constaté que l'ouverture de ces formations aux autres ministères est très appréciée de nos agents en raison de leur caractère neutre et confidentiel. Cette modalité sera donc reconduite.

- **La santé et sécurité au travail :**

L'objectif est de former au moins 80 % des agents de la DRIAAF (ouverture de ces formations aux agents des DDI) :

- **formation sur la sécurité informatique pour les nouveaux arrivants**

- **formation sur les gestes des premiers secours** : la délégation régionale souhaite former 80 % des agents aux gestes des premiers secours. Deux cycles (cycle complet et recyclage) seront proposés à chaque semestre.

- **formation en lien avec le bien-être au travail** : gestion de conflit, bien-être au travail

- **La communication en anglais :**

La sécurité alimentaire dans le cadre du BREXIT est une préoccupation importante pour les agents des sites SIVEP de Roissy et de Rungis.

De plus, certains agents du SRAL peuvent participer à des colloques en dehors de nos frontières, mais il faut des prérequis en langue (niveau maîtrisé souhaité) afin de pouvoir échanger avec les collègues européens.

La nécessité de mettre en place des cours d'anglais est évidente.

- **Appui à la préparation aux concours et examens professionnels et au développement professionnel**

Les agents peuvent bénéficier de 5 jours de préparation par an. Au-delà de ce seuil, le CPF peut être mobilisé.

L'ouverture de concours réservés et examens professionnels fondés sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) suppose de mettre en œuvre auprès des agents concernés les actions de formation aux épreuves de RAEP.

Un parcours spécifique de formations « préparation concours » propose plusieurs sessions liées à la constitution du dossier RAEP, à la technique orale devant un jury et aux connaissances du MAA.

Deux formations porteront également sur la préparation du concours d'attaché principal et de secrétaire administrative.

L'offre de formation sera réévaluée, si nécessaire, en fonction du calendrier et des modalités définis par le plan de requalification 2019-2022

IV. Contexte interministériel en région et autres partenaires

La délégation régionale de formation ne peut pas toujours répondre à un besoin spécifique de formation « métier » en raison du faible nombre d'agents concernés. Aussi, dirige-t-elle les agents vers des plates-formes de formation ou vers des structures d'appui tels que : INFOMA, VetAgrosup, Agrosup Dijon, IFORE, ENSFEA...

- **La relation avec la PFRH**

La plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) propose une offre de formations transverses (management, accueil, techniques administratives et juridiques...). Elle est constituée d'actions proposées par les directions régionales des ministères et est ouverte à l'ensemble des agents de la DRIAAF, des DDI et des EPL.

La collaboration de la DRIAAF avec la PFRH est basée sur une mise à disposition de places (2 à 3 par session de formation) aux formations transverses montées en interministérielles.

Nombre de formations ouvertes en OCT (offre commune transverse) : 2

La thématique managériale a été retenue : « **la relation individuelle et collective du manager** » et « **fédérer une équipe** ».

Le montant de la dotation dans le cadre du transfert des crédits de fonctionnement des DRAAF au programme 333 ne permet pas d'organiser un nombre important de formations transverses proposées à la PFRH.

- **La relation avec les autres partenaires**

Une collaboration s'est installée depuis plusieurs années avec différentes structures pour des formations plus ciblées ou techniques dans les domaines phytosanitaires telles que l'ENFSEA, l'IFORE, l'INFOMA, l'ENGEES et VetAgrosup.

Le recours aux formations proposées par **les établissements nationaux d'appui est** important : Agrosup Dijon, Supagro (Florac et Montpellier), Agrocampus ouest, l'ENFSEA et le Cez de Rambouillet.

De plus, pour réguler la tension liée au nombre insuffisant de places d'offres de formation, la délégation régionale tendra d'une part à « importer » des formations des sites d'appui sur le site de Cachan (INFOMA et ENSFEA...).

Les relations avec le service de formation des rectorats 77 et 78 et le réseau de documentation Canope est à développer.

Pour pallier aux demandes de formations transversales des agents, la délégation régionale s'appuie sur le partenariat avec **le service formation continue de l'administration centrale** qui ouvre des places aux agents de la DRIAAF (préparation aux concours spécifiques (secrétaire administrative, attaché principal), management des N+1, N+2...) et avec d'autres délégations régionales pour les formations transverses et métiers telles que la DRAAF Centre Val de Loire (EPS, concours spécifiques...) , la DRAAF Normandie (contrôle des produits de gibiers) ou la DRAAF Grand Est pour le séminaire interrégional juridique.

- **Le réseau des relais locaux de formation (RLF) :**

La délégation régionale de formation s'appuie sur le réseau des 16 RLF. La dynamique du réseau se base entre autre sur l'élaboration du plan local de formation de chaque structure (DRIAAF, DDI, EPLEFPA), qui est un outil stratégique de cartographie RH et de besoins de formation en Île-de-France. Cette dynamique est renforcée par les réunions semestrielles et les contacts très réguliers entre la DRFC et les RLF.

Les permanences conduites par la déléguée régionale sur les différents sites des EPL permettent d'entretenir des liens plus resserrés avec les RLF et de rencontrer les agents.

- **Les formateurs internes, un partenariat incontournable :**

Chaque année, la délégation régionale fait appel à une vingtaine de formateurs internes. Ils partagent leur expertise et permettent ainsi à de très nombreux agents de pouvoir bénéficier d'une formation de grande qualité.

V. Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation

Concernant la mise en œuvre des modalités de formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), selon la note au MAAF SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 08 octobre 2008 et des décrets n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics , un dispositif de formation professionnelle est mis au service des agents.

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE):**

Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme.

Cette certification doit être enregistrée au *Répertoire national des certifications professionnelles* (RNCP) et peut être :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle,
- Un certificat de qualification professionnelle.

- **Le congé de formation professionnelle (CFP) :**

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

- **Le bilan de compétence (BC):**

Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations de l'agent en vue de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Il est réalisé par un organisme prestataire et comprend 3 phases. À la fin du bilan, un document de synthèse est remis au bénéficiaire.

- **Le parcours de professionnalisation (PP):** (NS SG/SRH/SDDPRS/2016)

Le parcours de professionnalisation s'adresse aux agents du ministère quel que soit leur secteur d'activité pour répondre à un besoin significatif d'acquisition de compétences ou pour accompagner un projet identifié de changement de poste (mobilité interne ou externe) se traduisant par un changement de secteur d'activités, un changement d'emploi ou de métier.

Le DRF permet d'accompagner la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines en collaboration avec les IGAPS, l'inspection de l'enseignement agricole et la délégation régionale à la formation continue (DRFC).

Une collaboration entre la DRFC et les IGAPS permet de dégager une vision commune des besoins en ingénierie de formation et en accompagnement individualisé des agents.

Pour chaque nouveau cycle de mobilité, la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS), en lien avec les chefs de service, indique à la délégation régionale à la formation continue les besoins en accompagnement individuel dans la prise de poste. La DRFC analyse et élabore un plan de formation individuel. La délégation axera ses propositions pour favoriser l'accompagnement individualisé des agents via les parcours de professionnalisation pour les agents arrivant de l'extérieur (mobilité interministérielle) ainsi que pour ceux occupant actuellement des fonctions support qui peuvent être affectés vers des missions de mise en œuvre des politiques publiques (mobilité fonctionnelle).

- **Le compte personnel de formation (CPF) :**

Pour rappel de la note de service du MAA (SG/SRH/SDDPRS/2018-451), le compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de compétences ou de connaissances (certificat professionnel CléA),
- ou d'être accompagné pour la validation d'acquis professionnel (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures,
- le plafond peut aller jusqu'à 400 h pour les catégories C dépourvues de qualification.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Le compte personnel de formation en 2019

a) Bilan chiffré

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposés	4	2 dossiers déposés à la session de janvier 2 dossiers déposés à la session de septembre
Nombre de demandes au fils de l'eau	0	2 CPF en attente de décision (session de septembre)
⑩ Nombre de dossiers acceptés	0	
⑩ Nombre de dossiers refusés	0	
○ Nombres de dossiers déposés en commission	2	Commission de janvier
⑩ Nombres de dossiers acceptés	1	
⑩ Nombres de dossiers refusés	1	
⑩ Montant des demandes CPF acceptées	1 350 euros	
Nombres d'heure CPF utilisées	35	

b) Bilan qualitatif CPF

Le nombre de CPF est peu important mais régulier.

Pour 2019, 75 % des dossiers sont issus de contractuels.

Une demande sur deux est en lien avec une reconversion professionnelle souhaitée.

Une demande provient de l'enseignement agricole.

Une demande a été déposée en vue du départ à la retraite de l'agent, afin de pallier à une baisse significative de ses revenus.

VI Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 215

A) Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 215

Formations métiers	
- Enseignement	
○ La communication avec les adolescents	2 600
○ TUTAC	800
○ La position de l'enseignant face à une classe	4 600
○ Education et numérique	1 800
○ Mieux connaître les rapports enseignants et apprenants	2 300
○ Audit interne (CFA)	2 500
○ Travail coopératif (CFA)	2 500
• Sécuritaire sanitaire de l'alimentation	
○ Découpe de boucherie	5 200
• Sécurité protection animale	
○ Protection animale	2 900

<ul style="list-style-type: none"> • Préparation concours <ul style="list-style-type: none"> ○ RAEP enseignant 1 800 ○ RAEP 5 600 ○ Oral devant un jury 3 400 ○ connaissance des services de l'Etat 4 200 	
<ul style="list-style-type: none"> • Evolution de carrière <ul style="list-style-type: none"> ○ Préparation d'un CV 900 ○ Préparation d'une lettre de motivation 900 ○ Préparation d'un entretien professionnel 900 	
Total ingénierie « formation métier »	42 900
Formations transverses	
	Programme 215 Enseignement agricole + colorées MAA
<ul style="list-style-type: none"> • Labels égalité-Diversité <ul style="list-style-type: none"> ○ Les troubles dys 2 600 ○ L'autisme 2 600 ○ apprenant en situation d'handicap 2 600 	
<ul style="list-style-type: none"> • Autres <ul style="list-style-type: none"> ○ CACES niveau 1 (initiation et renouvellement) 5 000 ○ Anglais sivep de Roissy 4 000 ○ Anglais Rungis 2 000 	
Total ingénierie « formation transverse »	18 800
Projets individualisés	
	Programme 215
<ul style="list-style-type: none"> • CPF 7000 • Formations individuelles hors CPF 5 000 	
Frais de déplacement enseignement agricole	
Frais de déplacement	3 600
Total Projets individualisés et frais de déplacement	15 600

Total budget 2020 : 77 300 euros

Nombre de jours de formation délivrées par des formateurs occasionnels : 36

B) Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 333
(agents DRIAAF)

Formations transverses	
	Programme 333
<ul style="list-style-type: none"> ○ Sécurité incendie (Rungis et SIVEP Roissy) ○ Les gestes de premiers secours ○ Gestes et postures (Rungis et SIVEP Roissy) 	<p>1 500</p> <p>1 600</p> <p>2 100</p>
Total ingénierie « formation transverse »	5 200
Projets individualisés	
	Programme 333
<ul style="list-style-type: none"> • CPF • VAE • Autres 	<p>1 500</p> <p>0</p> <p>0</p>
Frais de déplacement	
Frais de déplacement	300

Total du budget demandé au titre du programme 333 : **7 000 €**

C) Evolution du budget depuis 2015

Année et BOP	2017 (215)	2018 (215+ 333)	2019 (215 +333)	2020 (215 +333)
Budget	76 000	81 800	70 000	84 300 (prévisionnel)

Le besoin identifié consacré à la formation continue pour 2020 serait en augmentation de 20% par rapport au budget attribué pour 2019 (pour rappel : le montant du budget demandé pour 2019 était de 92 100 euros, le budget alloué avait été de 75 000€), à hauteur de 84 300 euros pour les services déconcentrés (735 agents).

L'augmentation du budget permettra de financer une grande partie des demandes individuelles des agents (formations métiers et différents dispositifs de la FPTLV), ainsi que les demandes collectives correspondant à l'évolution des métiers (contexte du BREXIT), le développement des formations transverses (gestes et postures) sur les sites particuliers des SIVEP ainsi que les besoins de l'enseignement agricole face à la problématique des Dys. De plus, suite à la vacance du poste de DRFC depuis le 1er septembre 2019, l'ensemble de la programmation des formations n'a pu être maintenu sur le dernier trimestre, ce qui entrainera un report sur 2020 ; Par conséquent, dans un souci d'optimisation du budget dédié la formation continue, il a été décidé d'utiliser ce report pour renouveler le parc informatique de la formation qui était particulièrement obsolète.

Cependant, il reste à prévoir une sous-utilisation des crédits de paiement à hauteur de 20 700 €.