



Document Régional de Formation 2020

I Présentation des Hauts-de-France	p2
1. Contexte régional RH	p2
2. Etat des lieux emplois/compétences/effectifs	p3
a) Au 1^{er} septembre 2019	p3
b) Prévisions pour 2020	p3
II L'obtention et le déploiement du double label Egalité-Diversité	p4
III Priorités régionales	p4
1. Bilan des actions menées en 2019	p4
2. Plan prévisionnel des actions à mener en 2020	p5
• Priorité 1 : Accompagner les transitions agro-écologique et éducative à l'échelle du territoire	p5
• Priorité 2 : Accompagner de nouvelles modalités de travail et d'échanges sur les territoires	p5
• Priorité 3 : Développer le numérique éducatif	p6
• Priorité 4 : Consolider les connaissances réglementaires	p6
• Priorité 5 : Accompagner les EPLEFPA dans la mise en œuvre de la réforme	p6
• Priorité 6 : Le Bien-Etre au travail	p7
IV Contexte interministériel en région	p7
• Conventions avec les partenaires	p7
• Relations avec la PFRH	p8
• Relations avec les CVRH et l'IRA	p8
• Nombre de formations ouvertes en ORAS ou en OCT	p8
V Accompagnements individuels et mise en place du compte personnel de formation	p8
1. Les accompagnements individuels 2019	p8
2. Le compte personnel de formation en 2019	p9
VI Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 215	p10

I - Présentation des Hauts-de-France

1. Contexte RH

Les 653 agents sont répartis dans les 10 directions départementales et la DRAAF multi-site.

DRAAF

La réorganisation de la DRAAF Hauts-de-France commencée en janvier 2016 s'est poursuivie les années suivantes et notamment en 2019 avec la création d'un nouveau SIVEP à Calais. La mise en place progressive de l'organigramme cible, les arrivées de nouveaux agents mais aussi, les départs en retraite de plus en plus nombreux entraînent des repositionnements d'agents dans une DRAAF en multi-site.

Cette architecture nécessite la poursuite de formations spécifiques telles que : management, conduite de projet, outils informatiques collaboratifs..es moments d'échanges (échanges de pratiques) entre pairs sont également essentiels pour permettre l'harmonisation des méthodes de travail.

En 2020, il s'agira de poursuivre l'accompagnement des agents concernés dans la prise de leurs nouvelles missions, et l'accompagnement des cadres à la mise en place d'une nouvelle animation régionale. L'arrivée de nouveaux logiciels de gestion des agents et des mobilités, viendra compléter ce besoin de formation.

Par ailleurs, dans le cadre du BREXIT , un recrutement massif d'agents contractuels (environ 145) a été effectué. Pour être opérationnels les agents ont, dès 2019 suivi des formations "métier" qui devront se poursuivre en 2020. A cela s'ajoutera des formations dans le domaine de la sécurité, dont certaines voient le jour dès la fin de cette année. Une formation ciblée sur la gestion des contractuels sera également à envisager, cette problématique étant nouvelle pour la structure. De plus dans le cadre de création d'unités, il sera indispensable de prévoir un accompagnement fort sur le plan managérial. La DRAAF double quasiment ses effectifs.

DDI

Dans les services d'économie agricole, les agents sont confrontés à des situations particulièrement difficiles dues à la gestion de la PAC. Cette situation existe depuis quelques années.

Des difficultés, liées au recours important aux contractuels trop peu formés au moment de leur prise de poste, sont également décelables dans les services de DDPP et en particulier en abattoirs où les conditions de travail sont difficiles. Se vérifient également des difficultés de recrutement , notamment en vétérinaires.

Enseignement Agricole

La région propose des filières de formation diversifiées. 66 établissements (dont 11 EPLEFPA) forment 17 000 élèves et apprentis sur le territoire de la quatrième à la classe préparatoire aux grandes écoles. Cet enseignement est résolument tourné vers des questions sociétales d'avenir : les enjeux de la production agricole, la gestion de la ressource agro-écologique, l'aménagement des territoires, l'alimentation, le service et l'animation des territoires ruraux. Il s'appuie sur un réseau de 15 exploitations ou ateliers technologiques qui contribuent à la construction des savoirs généraux et à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles.

Globalement, tous postes confondus (enseignants, non enseignants), 18 % des agents sont des contractuels, 75 % du nombre de postes sur la région sont affectés à des enseignants dont 21 % occupés par des contractuels avec un turnover de près de 50 %. (Ces pourcentages ne tiennent pas compte des contractuels sur budget d'établissement).

2. Etat des lieux emplois/ compétences /effectifs

a) au 1^{er} septembre 2019

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombres d'agents	293 (dont 138 contractuels BREXIT)	131	229	1200*	1853

* : Titulaires, contractuels d'état et contractuels budget

b) Prévisions pour 2020

Missions liées au BOP 206

DRAAF-SRAL et DDPP : Pour le MAA, la sécurité sanitaire des aliments constitue une des priorités. Il s'agira de s'assurer du maintien des compétences des agents dans les services concernés et de leur capacité à s'adapter aux évolutions de leurs différentes missions.

Dans les DDPP de la région, l'objectif prioritaire est le maintien des compétences des agents exerçant en abattoirs, et notamment les missions de contrôles et d'inspection.

L'offre de formation devra répondre aux différentes missions confiées au service et notamment sur le renforcement des contrôles sanitaires sur les végétaux et les animaux. Un maintien des compétences en situation de crise est cependant à programmer (peste porcine africaine)

Par ailleurs, en fonction des décisions du BREXIT, des formations seront nécessaires, à la fois pour les renouvellements d'agents affectés au SIVEP, mais également pour les agents en charge des exports dans les ddpp et au sral.

Missions liées au BOP 215

DRAAF et DDT(M) : De nombreux agents en DDT(M) sont confrontés aux évolutions de la réglementation et des politiques publiques (mise en œuvre de la nouvelle PAC, grande diversité des filières agricoles...). Il est donc nécessaire de s'assurer du maintien des compétences des agents dans les services.

Certains agents voient évoluer ou disparaître leurs missions. Un parcours de professionnalisation pourra leur être proposé.

Concernant les agents des services régionaux, l'offre de formation s'orientera sur le développement ou le maintien des compétences des agents en terme de problématiques agricoles régionales : Agroécologie, GIEE...

Missions liées au BOP 143

Enseignement Agricole : En EPLEFPA, la région Hauts-de-France compte, chaque année, de nouveaux agents contractuels affectés en EPLEFPA. Il est donc important de développer leurs compétences pour maintenir une dynamique régionale de formation.

Pour répondre aux orientations nationales, déclinées dans le PREA et PREPA, le renforcement des compétences des équipes éducatives, des équipes de direction et l'accompagnement des réseaux de la région constitue un enjeu majeur pour 2020.

II. L'obtention et le déploiement du double label Égalité-Diversité

La poursuite d'actions de sensibilisation au double label Égalité-Diversité est une priorité pour l'année 2020. Trois champs d'action seront engagés :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'égalité des chances à l'accès aux emplois publics et la diversification du recrutement,
- La prévention et le traitement des discriminations

Il est, en effet, nécessaire de préparer les communautés de travail aux éventuelles difficultés auxquelles elles pourraient se trouver confrontées.

- Distinguer ce qui constitue un délit de discrimination, connaître ses droits et ses devoirs, différencier un préjugé d'un stéréotype ou d'une discrimination, peuvent être des sujets qui posent question.
- Les inégalités entre les hommes et les femmes persistent. Elles sont très souvent liées à des attitudes culturelles qu'il s'agira de dépasser.

Le déploiement des formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, à la diversité, à l'égalité et à la laïcité débute le 8 novembre avec la formation du Codir. Les autres publics seront sensibilisés en 2020.

Dans l'enseignement agricole et pour répondre aux textes de références suivants :

- la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif
- La N.S DGER/SDPFE/2018-497 du 03/07/2018
- le plan de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations du ministère en charge de l'agriculture

un spectacle de sensibilisation sur les discriminations s'adressant aux lycéens et à leurs enseignants est mis en place en novembre. Il sera suivi d'une formation pour les enseignants des 7 premiers établissements inscrit dans la démarche sur le Climat scolaire et l'Ancrage initié en 2016. Cet évènement se poursuivra en 2020 pour sensibiliser tous les EPLEFPA de la région.

III Priorités régionales

1. Bilan des actions menées en 2019

	Accompagner la transition agro-écologique et éducative	Le Numérique	Consolider les connaissances réglementaires	Le Bien-Etre au travail
Nombre d'actions réalisées	8	9	12	6
nombre de jours	8,5	8	21	6
Nombre de stagiaire	99	125	133	128
Nombre d'action à venir	3	0	10	3
nombre de jours	9	0	14	2,5

2. Plan prévisionnel des actions à mener en 2020

Priorité 1 : Accompagner les transitions agro-écologique et éducative à l'échelle des territoires

par la poursuite d'actions de formation destinées aux agents de la DRAAF, des DDI et aux équipes pédagogiques et éducatives afin d'adapter leur enseignement et la formation des futurs agriculteurs (Ces formations s'inscrivent dans le PREPA : Programme Régional Enseigner à Produire Autrement, programme qui sera ajusté selon les directives DGER (EPA 2):

Axe 1 : Accompagner les établissements d'enseignement agricole pour enseigner l'agro-écologie et préparer aux transitions

- Renforcer le pilotage pédagogique pour favoriser l'appropriation par les équipes des référentiels (lecture croisée, lecture intercentres...)
- Accroître l'utilisation pédagogique des exploitations agricoles et des ateliers technologiques en renforçant leur potentiel. Ceci nécessite l'appropriation par les équipes d'outils ou de dispositifs tels POPE(Potentiel Pédagogique des Exploitations), PEPIETA(Pédagogie en Équipe Pluridisciplinaire Innover Enseigner la Transition Agro-écologique)
- Valoriser les compétences psychosociales des apprenants en poursuivant la démarche « Climat Scolaire » initiée en 2016 et en développant notamment la reconnaissance des compétences informelles via les badges numériques.
- Développer les outils d'analyse système type IDEA 4, Méthode PERFEA en mobilisant les directeurs d'exploitation agricole, d'ateliers technologiques et leurs équipes, pour la construction de leur projets Enseigner à Produire Autrement.

Axe 2 : Appropriation des innovations techniques en lien avec l'Agro-écologie adaptées à la région Hauts-de-France et aux partenaires, de façon à ce que ces notions soient comprises et connues de tous.

Cela nécessitera la mise en place de formations Ecophyto, Agriculture bio... destinées à tout agent. Par ailleurs, les politiques publiques devront être portées par l'Enseignement Agricole au travers du PREPA par la formation des personnels

Axe 3 : Alimentation : Déclinaison régionale permettant de garantir la sécurité des aliments et la santé publique, accompagner l'évolution du modèle agricole et des industries agroalimentaires tout en s'inscrivant dans une perspective de développement durable. Une information et une éducation seront nécessaires à destination des jeunes et des professionnels.

Poursuite, échanges, valorisation et accompagnement des établissements d'enseignement agricole public de la région seront programmés sur la thématique « Alimentation » (PAT : Projet Alimentaire Territorial)

Priorité 2 : Accompagner de nouvelles modalités de travail et d'échanges sur les territoires

L'agriculture est en permanente transformation ce qui implique des fortes adaptations de tous les acteurs. Dans ce contexte, les collectifs d'agriculteurs retrouvent une place et une importance réaffirmées. La DRAAF et ses partenaires ont eux-mêmes suscités l'émergence de nouveaux collectifs (GIEE, Groupes 3000 par exemples). L'accompagnement de ces collectifs devient donc un nouvel enjeux, tant pour les services déconcentrés de l'État ou ses EPL, que pour ses partenaires. La formation doit aider à construire les compétences nécessaires à cet accompagnement et au renforcement des relations entre les professionnels, la DRAAF, les DDI, les établissements d'enseignement agricole et les différents partenaires (Chambre d'agriculture, Région, DREAL, Agence de l'eau...). Il s'agit de créer de nouvelles dynamiques d'échanges réciproques entre ces acteurs, dans lesquelles l'enseignement agricole doit contribuer.

Un parcours de professionnalisation pourrait être construit incluant les thématiques suivantes : créer un réseau professionnel, changer de rôle au niveau d'une organisation, créer une nouvelle dynamique d'équipe...

Par ailleurs, les problématiques de multiusages dans les espaces ruraux se traduisent souvent par des situations conflictuelles entre usagers, situations qui peuvent faire obstacle au succès des politiques publiques. Un module « Médiation territoriale » pourrait être proposé également pour aider à faire face à ce type de situation et mobiliser les ressources/compétences ad hoc.

Priorité 3 : Développer l'usage du Numérique

L'année scolaire 2019-2020 est marquée par 2 grands bouleversements : l'abandon de la messagerie Firstclass et la généralisation du nouvel ENT Néo pour l'ensemble des établissements agricoles publics et privés de la région Hauts-de-France.

Néo est le premier réseau social collaboratif adapté pour le lycée, le CFA et le CFPPA. Dans une interface claire et intuitive, toute la communauté éducative et administrative peut échanger plus facilement. Cet espace protégé propose de nombreuses applications de production de ressources, des services de communication et des outils de gestion. Extensible, il réunit tous les services numériques nécessaires aux personnels et enseignants dans un même endroit.

Des actions de formations seront à mener (en collaboration avec les DRTIC et Canopé) pour préparer les différentes équipes à l'utilisation de l'ENT et le travail collaboratif autour de ses outils innovants.

Une priorité sera accordée à la poursuite de formation de logiciels « métiers » (Résyta, Osiris, Sylva-nat, Guépard, Logics, Libellule...). Un accompagnement des agents des services départementaux et régionaux est indispensable dans l'appropriation des outils de programmation et d'inspection.

Priorité 4 : Consolider les connaissances réglementaires

Le développement des connaissances réglementaires des agents en charge des dossiers d'instruction est indispensable. La mise en place d'échanges de pratiques s'avère nécessaire pour confronter les interprétations de la réglementation différentes entre service et s'harmoniser.

Les missions régaliennes des agents DRAAF et DDPP les obligent à consolider des compétences leur permettant de développer leur capacité d'adaptation. Des actions de formation leur seront destinées majoritairement sous forme d'échange de pratiques. Une attention particulière sera portée vers les agents de DDPP dont les missions d'inspection nécessitent d'apporter des suites adaptées et pertinentes aux constats faits sur le terrain.

Dans le cadre de la montée en compétence des SIVEP, (Brexit), une attention devra être apportée en formation continue pour des agents qui n'ont pas tous la formation de base nécessaire à exercer leurs missions.

Priorité 5 : Accompagner les EPLEFPA dans la mise en œuvre de la réforme :

La loi du 5 septembre 2018 « impacte fortement l'apprentissage et la formation continue, les CFPPA et CFA des EPLEFPA ont besoins d'un accompagnement important pour opérer cette transformation. Il s'agit à la fois :

- D'enclencher un changement culturel (des centres de formation et des personnels pour favoriser l'anticipation et l'agilité),
- D'outiller les centres et les personnels pour faire face aux nouveaux enjeux de la formation.

Dans le cadre du plan d'accompagnement des centres 3 axes ont été définis (1° Pilotage et organisation, 2° Fonctionnement et fonctions supports, 3° Offre de service), les centres de la région Hauts de France ont réalisé un autodiagnostic afin de définir les besoins spécifiques pour la région selon ces 3 axes.

Axe : Pilotage et organisation : (à destination des équipes de direction)

Il s'agit dans cet axe d'ouvrir de nouvelles perspectives aux directeurs (élaborer une ou des stratégies mais aussi de les outiller (donner des méthodes : passer de l'idée à la méthode) pour accompagner et faire accepter les évolutions dans les équipes, 3 pistes sont ressorties de l'autodiagnostic :

- Management des équipes et accompagnement au changement (en particulier sur la gestion des ressources humaines, gestion du temps savoir déléguer),
- Faire évoluer les organisations pour répondre aux nouveaux enjeux de la réforme, (comment optimiser l'organisation d'un centre dans le cadre de la réforme ?)
- Gestion financière, comptable et budget de gestion (en intégrant toute l'équipe de direction et les fonctions comptables).

Axe : fonction support : (à destination des personnels qui occupent des fonctions transversales communication, développeur, IF, animateur CDR, secrétariat comptable, secrétariat accueil)

La réforme entraîne l'évolution de certaines fonctions transversales ou en crée de nouvelle, les formations doivent permettre d'enclencher les évolutions de ces fonctions (ingénierie, commercialisation des produits, communication, CDR et informatique, gestion financière et comptabilité, YPAREO).

Axe : l'offre de service (à destination des formateurs)

La posture du formateur doit évoluer pour pouvoir répondre aux nouveaux enjeux : individualisation, digitalisation des formations, multi modalité..., 3 thématiques ont été retenues par les directeurs de centres/

- La multi modalité dans les formations,
- Le numérique éducatif,
- La modularisation des formations.

Axe transversal : mise en œuvre de la qualité (à destination de tous les personnels)

plan d'action et de formation des personnels, pour le moment nous sommes en attente des textes définitifs concernant la certification.

Priorité 6: Le bien-être au travail

Les remontées de besoin des agents des différentes structures du MAA, ont montré que la Qualité de Vie et le Bien-être des agents au travail font partie des priorités. Une réflexion est engagée pour la mise en place d'action de formation. De nombreux établissements accordent une importance particulière au « savoir-vivre ensemble » et au renforcement de la convivialité au sein des communautés de travail. Des actions de formation doivent être proposées et permettre d'amener les agents à considérer leur lieu de travail comme un lieu de satisfaction et d'épanouissement personnel.

IV - Contexte interministériel en région

- **Conventions avec des partenaires**
 - Avec la DIRECCTE pour le secteur DDPP

Certaines formations nationales déconcentrées nécessitent de maintenir des relations avec la DIRECCTE.

Quelques formations conjointes avec le pôle C de la DIRECCTE sont mises en place au bénéfice des agents de DDPP, de DIRECCTE et du SRAL.

- Avec les Rectorats pour l'enseignement agricole

Les conventions sont rédigées et signées entre la DRAAF et les Rectorats de la région.

- Avec Canopé

Un partenariat entre la DRAAF Hauts-de-France et Canopé a été acté en 2015. Chaque année, une convention est signée. Des actions conjointes sont menées : formations aux usages du numérique et pratiques pédagogiques mais aussi la valorisation des pratiques agricoles et des actions éducatives dans le cadre de la transition agro-écologique.

Canopé nous accueille dans leurs locaux. Les outils, mis à disposition du personnel enseignants, sont ainsi valorisés.

- **Relations avec la PFRH**

La Plate-forme Régionale Interministérielle d'appui à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) est située à Lille. Les référents formation de chaque structure sont conviés une fois l'an. Au cours de ces regroupements, la conseillère formation de la PFRH nous informe des actualités de la DGAFP. La DRAAF participe à ce réseau et certaines formations sont ouvertes à l'interministériel soit en ORAS soit en OCT.

- **Relations avec les CVRH et la DREAL**

Le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) est situé dans le département du Pas-de-Calais à Arras. L'IRA, Institut Régional de l'Administration, est à Lille.

De ce fait, un certain nombre de formations proposées par ces structures sont facilement accessibles aux agents du ministère de l'Agriculture et en particulier aux agents de la DRAAF du site de Lille et des DDI du Nord et du Pas-de-Calais, mais également aux agents de l'enseignement agricole.

La DRAAF et le CVRH essaient de remettre en place des réunions de concertation.

Une réflexion est menée sur la mutualisation des formations DRAAF-DREAL.

- **Nombre de formations ouvertes en ORAS ou OCT**

Faute de crédits suffisants, la DRAAF n'aura proposé, en 2019, que 8 actions à l'interministériel (2 formations « préparation concours », 3 formations « Management » et 2 formations « Santé et sécurité au travail » et 1 « Développement personnel »)

Cette année encore, les crédits et/ou les moyens humains, n'auront pas permis la mise en place d'une offre de formation plus conséquente.

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

1. Les accompagnements individuels 2019

6 agents ont déposé un dossier et tous ont obtenus une suite favorable.

- 1 agent n'a pu mener leur projet pour cause de refus par l'IGPDE.
- 1 agent a terminé sa formation
- Les 3 derniers sont en cours de réalisation.

Ces 3 accompagnements individuels représentent 8 jours de formation et un budget de 2 800€

2. Le compte personnel de formation en 2019

Bilan	Nombres	Observations
Nombre de demandes CPF déposés	3	
➤ Nombre de demandes au fils de l'eau		Sans objet : géré par les RLF
• Nombre de dossiers acceptés		
• Nombre de dossiers refusés		
➤ Nombres de dossiers déposés en commission	2	Sans objet : la commission n'a pas eu lieu
• Nombres de dossiers acceptés	0	
• Nombres de dossiers refusés	0	
• Montant des demandes CPF acceptées		
Nombres d'heure CPF utilisées		

Le 3ème CPF est arrivé en août pour une étude lors de la commission d'octobre.

VI Budget prévisionnel formation continue au titre du programme 215

1. Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 215

Formations métiers	
	Programme 215
<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement <ul style="list-style-type: none"> ○ PREPA 40 000€ ○ Statutaire 4 000€ ○ Disciplinaire 4 000€ ○ Accompagnement de la réforme 5 000€ 	
<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation <ul style="list-style-type: none"> ○ Protection animale 3 000€ + 4 000€ (sivep) ○ Sécurité sanitaire 3 000€ + 4 000€ formation spécifique SIVEP métier 	
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture 5 000€ 	
<ul style="list-style-type: none"> • Interstructures (DRAAF, EA, DDI, DREAL...) <ul style="list-style-type: none"> ○ Agro-écologie 5000€ ○ Alimentation 5000€ 	
Total ingénierie « formation métier »	82 000€
Formations transverses	
	Programme 215 Enseignement agricole + colorées MAA
<ul style="list-style-type: none"> • Labels Egalité-Diversité 5 000€ 	
<ul style="list-style-type: none"> • Autres <ul style="list-style-type: none"> ○ Bien-être au travail, développement personnel à visée professionnelle 6 000€ ○ Préparation concours 10 000€ ○ Plan managérial 6 000€ + 6000€ (pour accompagner les sivep) ○ Sécurité 10 000€ 	
Total ingénierie « formation transverse »	43 000€
Projets individualisés	
	Programme 215
<ul style="list-style-type: none"> • CPF 10 000€ • Parcours de pro 2 000€ • Commission régionale de demande 8 000€ 	
Frais de déplacement enseignement agricole	
Frais de déplacement	32 000€
Total	177000€

Total du budget demandé au titre du programme 215 pour l'année 2020 : **177 000€**

Nombre de jour de formation délivrées par des formateurs occasionnels : 150

2. Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 354

Formations transverses	
	Programme 354
• PEC	7 700€
• Management	5 400€ + accompagnement sivep management
Total ingénierie « formation transverse »	13 100€
Projets individualisés	
	Programme 354
• CPF	0
• VAE	0
• Autres	4 100€
Frais de déplacement	
Frais de déplacement	18 000€

Total du budget demandé au titre du programme 354 : **35 200 €**

1. Evolution du budget depuis 2015 (BOP 215)

Budget	2015	2016	2017	2018	2019
	80000€ (Picardie) +80000€ (NPdC)	160000€	120000€	108 000€	115 000€

Pourquoi la demande de crédits augmente depuis 2018?

- Faute de crédits suffisants sur le BOP 333, il est difficile de lui imputer l'ingénierie des formations transverses.
- Avec le BREXIT, la DRAAF Hauts-de-France doit former 145 agents supplémentaires soit au total 300 agents.
- Pour l'enseignement agricole, les frais de déplacement sont en augmentation.

Pour 2020, le budget demandé est en très forte augmentation. Le Brexit nous impose un recrutement en masse. Il sera impératif de poursuivre la formation de ce public pour répondre aux exigences des contrôles aux frontières.