



**FORMC**  
Formation continue et  
développement des compétences



  
Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE

# DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION



2018

Ce document régional de formation (DRF) présente pour l'année 2018 les **orientations stratégiques retenues en matière de formation continue des personnels** exerçant les missions du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) et de FranceAgriMer (FAM) pour la région Nouvelle-Aquitaine.

Ces agents sont répartis au sein des 3 sites de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), des 24 Directions Départementales Interministérielles (DDI) associées aux missions du MAAF, des 22 Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) et de Bordeaux Sciences Agro (BSA) pour l'enseignement supérieur.

L'élaboration de ce document s'appuie sur la **note d'orientation pour la formation continue des personnels 2018-2019-2020** parue le 20 juin 2017 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-543) ainsi que sur la consultation des responsables locaux de formation et équipes des trois sites de la DRAAF, des DDT(M), des DD(CS)PP et des EPLEFPA de la région.

## SOMMAIRE

1.Présentation de la Région.....	3
2.Priorités nationales déclinées en région.....	5
3.Priorités régionales.....	7
4.Contexte interministériel en région.....	8
5.Accompagnements individuels et mise en place du CPF.....	10

# 1. Présentation de la Région

## 1. Contexte régional RH

La Nouvelle-Aquitaine regroupe pour les seuls agents du MAA une population totale de plus de 4800 agents, dont près de 1500 pour les services déconcentrés, plus de 3200 pour l'enseignement technique et supérieur dans les EPLEFPA et 150 pour Bordeaux Sciences Agro<sup>1</sup>.

Ces agents exercent leurs missions au sein des 24 structures départementales (8 DDT, 4 DDTM, 4 DDPP et 8 DDCSPP), 22 EPLEFPA répartis sur 46 sites de formation, 1 école d'ingénieurs (Bordeaux Sciences Agro) et 1 DRAAF répartie sur 3 sites principaux et 9 sites annexes.

Le contexte dans l'exercice des missions des agents est difficile dans tous les cas, pour des raisons très différentes selon le secteur d'activité :

- Dans les services d'économie agricole des DDT.M et pour le service régional de l'économie agricole et de l'agroalimentaire (SREAA) de la DRAAF, l'année 2017 s'inscrit dans la suite des crises qui touchent le monde agricole et des difficultés liées aux aides de la PAC. Les agents exerçant leurs missions dans le secteur de l'économie agricole et de la gestion des aides (soit 50 % des agents affectés en DDT) devront continuer à assumer une charge de travail conséquente dans un climat relationnel difficile mêlant des comportements agressifs et des situations délicates.
- Dans les domaines de la sécurité sanitaire des aliments et de la protection animale des DD.CS.PP, l'année 2017 a été marquée par les crises sanitaires et médiatiques, dont la crise de l'IAHP (influenza aviaire) et les affaires médiatiques autour du bien-être animal dans les abattoirs. Les agents exerçant dans les secteurs de la sécurité sanitaire (62 %) et de la protection animale (19 %) devront exercer leurs missions dans un contexte contraint par les nouvelles réglementations sanitaires tout en poursuivant le déploiement des plans Ecophyto et Ecoantibio.
- Pour la DRAAF, le contexte encore instable de la réforme territoriale et de la réorganisation des services n'a pas encore permis de (re)trouver un rythme de travail satisfaisant et efficace. Les pertes de compétences liées aux nombreuses mobilités fonctionnelles et/ou géographiques et aux départs non remplacés n'ont pas pu être compensées malgré les efforts d'accompagnement et de formation fournis.
- Pour l'enseignement agricole, l'enjeu majeur est l'adaptation des équipes à un public en constante évolution et de plus en plus hétérogène. Les difficultés se font ressentir tant par les équipes enseignantes, dans leurs relations à ce public, que par les équipes d'encadrement ou administratives dans leur gestion des apprenants et de leurs familles. La part croissante des publics en difficultés et souffrant de troubles ou de handicap accentue ce phénomène.

Concernant l'exercice des activités, et en particulier l'organisation et l'accès aux formations, le nouveau contexte régional a généré de nombreuses difficultés de par la superficie du territoire :

- augmentation du temps de déplacement des agents ayant des missions sur le terrain, engendrant des risques professionnels physiques et psychologiques ;
- augmentation des coûts de déplacements pour les agents devant les avancer et les structures devant les rembourser.

<sup>1</sup> Source : Enquête GPEEC 2017 MAA (hors agents MAA affectés en EPLEFPA et à BSA)

## 2. État des lieux emplois/ compétences /effectifs

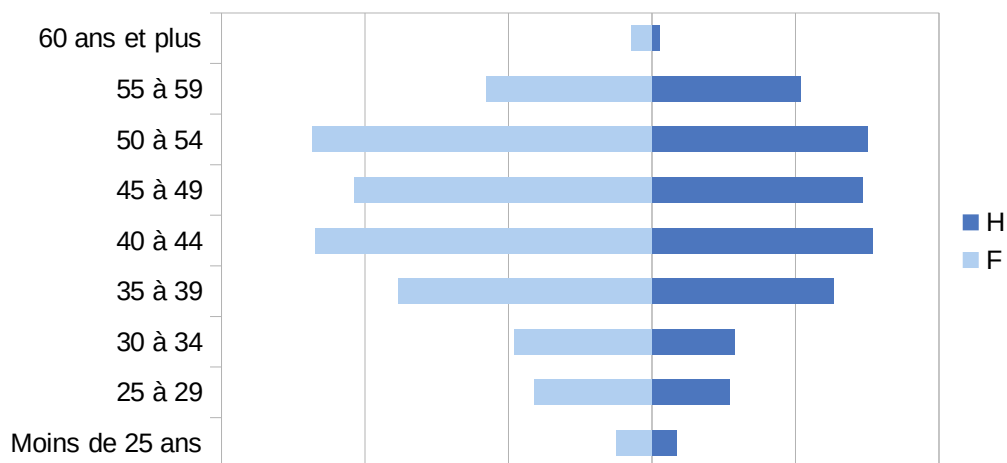
### a) Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLFPA <sup>2</sup>	Total <sup>3</sup>
<b>Nombres d'agents (dont ACE<sup>4</sup> et ACB<sup>5</sup>)</b>	348	493	603	3250	<b>4694</b>

Dans l'ensemble, le nombre total d'agents est en légère diminution. Cette diminution est presque intégralement supportée par la structure régionale qui a perdu environ 15 % de ses effectifs sur la campagne 2016, dont plus 10 % entre septembre 2016 et janvier 2017. Le volume d'agents est stable dans l'enseignement et diminue très légèrement dans les structures départementales.

La communauté de travail est globalement dans une phase de vieillissement avec un accroissement du taux de départ en retraite depuis 2014 qui devrait s'intensifier jusqu'à 2020 et rester élevé au moins jusqu'à 2025 pour l'ensemble des personnels non-enseignants, et ce dans toutes les structures.<sup>6</sup>

### b) Prévision pour 2018



Pyramide des âges (agents MAA de Nouvelle-Aquitaine hors enseignants)

Le vieillissement de la communauté de travail et la hausse des départs en retraite dans les années à venir va intensifier l'effet de pertes de compétences et complexifier l'exercice des missions. Le nombre de départs en retraite pour 2018 est estimé à 76 agents (hors personnels enseignants), dont 49 pour la seule communauté de la DRAAF d'ici le 31 décembre 2018<sup>7</sup>.

Pour l'enseignement agricole, le maintien de la communauté de travail en termes d'effectifs devrait se poursuivre pour les personnels enseignants. La communauté administrative sera cependant elle aussi en renouvellement et devra faire face à des départs.

Le renouvellement de la communauté de travail et le maintien des compétences représentent des défis considérables à relever et la formation aura un rôle important à y jouer. Le maintien, voire le renforcement des équipes dédiées à ces missions sera un élément indispensable pour atteindre les résultats attendus.

2 le nombre d'ACB en EPLFPA est évalué de façon approximative

3 hors Bordeaux Sciences Agro : 150 agents

4 ACE : Agent Contractuel d'État

5 ACB : Agent Contractuel sur Budget

6 la moyenne d'âge des agents (hors enseignants) sur la région est de 49,9 ans

7 Source : Enquête GPEEC 2017 MAA



## 2. Priorités nationales déclinées en région

### 1. Les « formations métiers » du ministère

#### a) Le numérique éducatif

Le numérique éducatif sera déployé en Nouvelle-Aquitaine selon plusieurs modalités complémentaires.

- Le déploiement du projet ACOUSTICE sera poursuivi, en lien avec les DR-TIC situés sur les sites de Poitiers et Bordeaux, animateurs du réseau national des DR-TIC. Des formations hybrides et des barcamps<sup>8</sup> ont été déployés en 2017 et seront poursuivis en 2018 et une dynamique sera portée par la DRFCP pour valoriser les formations ACOUSTICE et les formaliser dans les dossiers administratifs des agents. Cette démarche s'articule avec la participation du DRFCP au comité de suivi national ACOUSTICE.
- Le déploiement des ENT au sein des EPLEFPA de la région sera un projet délicat à porter puisque la région fusionnée dispose de plusieurs outils différents portés par le Conseil Régional (LéA pour l'ex-Aquitaine et l'ex-Limousin, et LoL pour l'ex Poitou-Charentes). La DRFCP soutiendra les initiatives locales axées sur le déploiement de ces outils et travaillera en collaboration avec les DR-TIC et le Conseil Régional dès que des pistes d'harmonisation régionale seront abordées.
- La DRFCP mettra en place des formations spécifiques concernant l'utilisation pédagogique des nouveaux outils de communication (tablettes, smartphones) à destination des équipes enseignantes. Les réseaux des enseignants TIM, DOC et ESC pourront être mis à contribution dans l'élaboration de ces formations et/ou leur déploiement.

#### b) L'accompagnement des SEA

Une démarche a été initiée depuis 2016 pour accompagner les agents face aux difficultés spécifiques des SEA. Les formations ainsi déployées (encadrement des équipes de vacataires, accueil des publics en situation de détresse et plus récemment le codéveloppement des chefs de pôles en SEA) ont donné satisfaction aux agents les ayant suivies, mais ont rencontré peu de succès quant au nombre d'agents ayant pu les suivre. Un travail est en cours de réalisation en collaboration avec les chefs de SEA pour permettre de repérer les freins aux départs en formation des agents et ainsi permettre à ces formations de toucher leur public.

En plus de ces formations déjà existantes à redéployer, de nouveaux dispositifs seront mis en place sur les thématiques suivantes :

- la découverte du monde agricole pour les nouveaux arrivants (en application de la note de service 2010-1187 du 6 octobre 2010) sous forme d'un parcours modulaire ;
- le contrôle des structures agricoles ;
- la prise en main et le perfectionnement sur les applications de gestion des aides agricoles (ISIS, OSIRIS, VALOSIRIS) en lien avec l'ASP ;
- la connaissance du dispositif FEADER et sa déclinaison régionale en lien avec le Conseil Régional.

#### c) Le bien-être animal

Les formations concernant le bien-être et la protection animale, en particulier dans les abattoirs, sont en cours de déploiement depuis le début de l'année 2017. Ces formations, portées par la DGAL, sont d'une grande importance en Nouvelle-Aquitaine où l'activité d'élevage et le nombre d'abattoirs sont particulièrement élevés (notamment les départements 24, 40, 64 et 79).

---

<sup>8</sup> barcamp : rencontre ouverte sous forme d'ateliers participatifs dont le contenu est fourni par les participants

Le plan de formation 2018 continuera dans cet élan en favorisant les thématiques suivantes :

- échanges de pratiques sur les cas de maltraitance animale (pour les animaux de rente et les animaux de loisirs) ;
- harmonisation des méthodes d'inspection auprès des abattoirs et professionnalisation des contrôles ;
- mise à jour des connaissances réglementaires et pénales : procès-verbaux et suites possibles, police judiciaire et administrative.

## **2. Les « formations transverses » colorées agriculture**

### **a) Déploiement du plan managérial**

Le plan managérial sera décliné au niveau régional en collaboration avec la PFRH et les autres acteurs interministériels, notamment la DREAL et le CVRH, sous diverses formes :

- reconduction de la formation « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs » ;
- poursuite de la mise en œuvre d'ateliers de codéveloppement pour les managers via la plate-forme SAFIRE. Ces ateliers sont mis en place depuis septembre 2017 sous l'appellation « Journées d'échanges de pratiques managériales – GAM (Groupe d'Accompagnement Managérial) » ;
- mise en œuvre, en collaboration avec le CVRH, de formations des managers et des collaborateurs autour de l'entretien professionnel ;
- en lien avec l'évolution de la législation et la réforme territoriale, déploiement de formations concernant le management à distance, la conduite de réunion (notamment par visioconférence) et le télétravail.

### **b) Préparation aux concours du ministère chargé de l'agriculture**

La préparation aux examens et concours est et restera une priorité pour l'activité de formation en Nouvelle-Aquitaine. Toutes les formations indispensables aux agents pour préparer sereinement leurs épreuves seront déployées, à savoir :

- un programme annuel de méthodologie à la rédaction du dossier RAEP ;
- des formations spécifiques de préparation aux écrits et aux oraux déployées tant que de besoin avant chaque épreuve ;
- des formations de connaissance de l'organisation administrative du ministère et de ses services (centraux et déconcentrés).

## 3. Priorités régionales

Les priorités présentées ci-dessous feront l'objet d'une attention particulière dans le déploiement du plan régional de formation 2018, en plus des formations constituant le socle de compétences essentielles à la réalisation des missions des agents (dans les domaines de l'agriculture et de l'agroalimentaire, de la forêt et du bois, de la sécurité sanitaire, de la protection animale, de l'environnement et des cinq missions de l'enseignement agricole).

### 1. L'accueil des apprenants en difficulté dans les établissements d'enseignement

Comme expliqué dans le contexte régional, les EPLEFPA doivent faire face à un public de plus en plus hétérogène et accompagner des apprenants dans des situations de handicap ou présentant des troubles du développement, demandant une attention particulière, une individualisation des parcours de formation et une modification parfois profonde des modalités pédagogiques.

Il conviendra d'accompagner ces équipes dans la prise en charge de ces troubles et handicaps, et notamment :

- l'accueil des apprenants présentant des handicaps physiques ou psychologiques
- l'adaptation des méthodes pédagogiques aux élèves présentant des troubles (DYS<sup>9</sup>, TSA<sup>10</sup> ou autres...)
- la gestion des AVS (ou de leur absence) lors des séquences pédagogiques
- l'individualisation des parcours de formations

### 2. La gestion des publics difficiles

De par le développement des missions de gestion administrative et des missions d'inspection et de contrôle, les structures doivent faire face à des publics difficiles, quelquefois en grande détresse, mais aussi agressifs voire violents. Afin d'assurer la sécurité des personnels et des usagers, il semble essentiel de professionnaliser les agents sur les points suivants :

- l'accueil des publics en situation de détresse, pour lesquels des formations ont déjà été déployées dans le cadre des SEA pour les agents gérant les aides PAC, mais qui doivent être adaptées également aux personnels ayant des missions d'inspection, de contrôle, d'accueil (physique ou téléphonique), ainsi qu'aux équipes administratives, voire enseignantes des EPLEFPA ;
- l'interaction avec des publics agressifs (usagers, apprenants, familles) permettant de désamorcer des situations de conflits pour se protéger et protéger éventuellement les autres usagers, personnels ou apprenants présents ;
- dans les cas les plus difficiles, les gestes d'auto-défense et de protection en cas de violence physique.

Toutes ces thématiques pourront être déclinées, selon les besoins, à des contextes précis (comme la gestion de parents agressifs pour les EPL), ou à des contextes généralisés (comme la gestion d'un usager usant de violence verbale pour les structures accueillant du public).

### 3. La sécurisation de la dépense publique

En collaboration avec la mission de Contrôle Interne Financier et dans le cadre de la LOLF, professionnaliser les acteurs de la dépense publique et les responsables des missions de contrôle interne pour assurer la mise en œuvre des bonnes pratiques et le respect des règles de la dépense publique.

9 DYS : dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dyspraxie ...

10 TSA : Troubles du Spectre Autistique

## 4. Contexte interministériel en région

### 1. Conventions avec des partenaires

Dans le contexte de la région Nouvelle-Aquitaine, l'ensemble des institutions régionales a dû retravailler à son organisation interne, et peu de collaborations existantes au sein des anciennes régions ont pu être maintenues en l'état.

Des partenariats, informels pour le moment, sont en cours de construction avec différents interlocuteurs :

- les DAFPEN<sup>11</sup>, en lien avec l'accord-cadre national sur la formation des AESH<sup>12</sup> ;
- les rectorats pour l'accès des offres du PAF<sup>13</sup> aux enseignants des EPLEFPA ;
- l'université de Bordeaux-Montaigne pour l'accès à des offres de formations spécialisées (cours d'anglais par exemple) ;
- le réseau des CFPPA de Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de formations spécifiques (CACES pour les enseignants, découverte du monde agricole pour les nouveaux agents en SEA ...) ;
- sur les sites de Poitiers et Limoges, la DRAAF et la DREAL (et la DDT87) occupant des locaux communs, certains projets de formation liés à la sécurité ou au bâtiment sont menés conjointement.

### 2. Relation avec la PFRH

La collaboration avec la PFRH n'est pas facilitée par l'éloignement des acteurs. L'ensemble des services de la préfecture, dont le SGAR et la PFRH, ont été centralisés sur Bordeaux alors que la DRFCP ne dispose plus de membre de son équipe sur ce site. Pour autant, la collaboration avance, sous l'impulsion commune de la DRFCP et de la MGPI<sup>14</sup>. Cette collaboration prend différentes formes :

- Depuis septembre 2016, la DRAAF et la DREAL ont fait le choix de mutualiser l'outil de recensement des besoins auprès des structures départementales en se basant sur le modèle de la PFRH, permettant ainsi une sollicitation unique et harmonisée des DDI et une analyse des besoins commune pour formuler une réponse complémentaire. La PFRH a rejoint ce mouvement depuis mai 2017 et a harmonisé son calendrier avec celui de la DRAAF et de la DREAL. Les plans de formation 2018 au niveau de la Nouvelle-Aquitaine seront donc, pour les besoins transverses, discutés et mutualisés afin de proposer l'offre la plus complémentaire et complète possible.
- Depuis la création de la Nouvelle-Aquitaine, l'offre de formation transverse de la DRFCP est proposée sur SAFIRE dès que possible et tant que les candidatures interministérielles ne viennent pas bloquer la réponse à la demande ministérielle. Malgré une baisse significative des offres proposées à l'interministériel par rapport au cumul des trois régions précédentes, la DRFCP reste un acteur reconnu pour sa contribution au PRIF<sup>15</sup>.
- Dans l'autre sens, l'ensemble des agents du MAA en Nouvelle-Aquitaine peuvent profiter des offres de formation disponibles sur SAFIRE. En 2017, un travail d'information et de pédagogie a été réalisé auprès des EPLEFPA pour inciter les agents à émarger également sur cette offre. Ce travail commence à obtenir des résultats et sera poursuivi en 2018.
- L'animation du réseau des RLF des DDI se fait depuis fin 2017 en collaboration avec la PFRH, en plus de la DREAL et du CVRH (voir la partie suivante).

11 DAFPEN : Délégation académique à la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

12 AESH : Accompagnant d'Élève en Situation de Handicap

13 PAF : Plan Académique de Formation

14 MGPI : Missions Gouvernance, Performance, Innovation

15 PRIF : Plan Régional Interministériel de Formation



### 3. Relation avec les CVRH

Dès la création de la Nouvelle-Aquitaine, une réflexion a été menée sur la collaboration entre la DRAAF et la DREAL, et par extension le CVRH de Tours, qui a été désigné comme centre de référence pour la Nouvelle-Aquitaine. Depuis la fin de l'année 2016, cette collaboration a été mise en place selon différentes modalités :

- L'animation du réseau des RLF des DDI est mutualisée avec la DREAL et le CVRH depuis mars 2017, la PFRH y est également associée depuis septembre 2017.
- Le recensement des besoins de formations est réalisé par un outil commun et sur un calendrier commun avec la DREAL depuis 2016, et avec la PFRH depuis 2017.
- L'ensemble des formations déployées par la DRFCP est accessible aux agents de l'environnement dans la limite des places disponibles (avec une priorité donnée aux agents du MAA), et réciproquement pour les formations déployées par le CVRH.

Pour 2018, il est envisagé de pousser cette collaboration plus avant en travaillant conjointement au déploiement de formations. La DRFCP Nouvelle-Aquitaine travaillera en ce sens en collaboration avec la DRFCP Centre Val-de-Loire et le CVRH de Tours pour proposer des procédures collaboratives réutilisables dans d'autres régions, voire nationales.

### 4. Nombre de formations ouvertes en ORAS ou OCT

En 2017, la DRAAF Nouvelle-Aquitaine aura proposé sur la plate-forme SAFIRE 7 actions de formation en ORAS et 1 en OCT et aura accueilli dans ces formations au moins 42 agents issus de l'interministériel (chiffre prévisionnel au 20 octobre 2017).

# 5. Accompagnements individuels et mise en place du CPF

## 1. Accompagnements individuels liés à la réforme territoriale

Au cours des années 2016 et 2017, 17 parcours de professionnalisation ont été mis en œuvre pour accompagner des mobilités fonctionnelles liées à la réforme territoriale et à la nouvelle organisation de la DRAAF. En raison de la diminution des moyens humains affectés à la formation continue (RLF de la DRAAF et DRFCP) et de la charge liée à l'activité de formation continue régionale en Nouvelle-Aquitaine, il n'a pas été possible de suivre correctement le déroulement de ces parcours de professionnalisation et les agents ainsi accompagnés n'ont pour certains pas pu suivre l'ensemble des formations qui avaient été ciblées dans leurs parcours.

Les méthodes et les moyens attribués aux deux services formation de la DRAAF étant actuellement insuffisants pour poursuivre la mise en œuvre de ces parcours, il sera nécessaire de redéfinir la façon dont pourront être pris en charge les agents nécessitant un accompagnement suite à une mobilité fonctionnelle.

## 2. Accompagnements individuels non liés spécifiquement à la réforme territoriale

Le nombre d'agents du MAA en Nouvelle-Aquitaine est tel qu'il n'est pas possible, pour le service régional de répondre à toutes les demandes individuelles émergeant de l'ensemble des structures.

Pour 2018, il sera donc mis en place une procédure avec un budget dédié qui permettra de prioriser l'ensemble des demandes exprimées sur une période donnée et pouvoir effectuer un choix objectif en valorisant les projets les plus intéressants. Cette procédure pourrait également être appliquée pour des demandes de formation sur site de la part des structures.

Sur 2017, trois bilans de compétences ont été pris en charge (dont un lié à la réforme territoriale). Ces bilans, ainsi que les demandes de CPF, pourront intégrer en 2018 la même procédure.

## 3. Mise en place du CPF

La mise en place du CPF fera l'objet d'une attention particulière dès qu'un décret d'application ministériel précisera les modalités de sa mise en œuvre. Dans l'attente, aucune demande de CPF n'est accordée pour le moment.





**DRAAF / DRFCP Nouvelle-Aquitaine**

22 rue des Pénitents Blancs – CS 13 916 – 87 039 LIMOGES Cedex 1

<http://formco.agriculture.gouv.fr/>