



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'ALIMENTATION,
DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORÊT**

DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION

RÉGION
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
Année 2023

IV / Contexte RH : état des lieux et perspectives emplois / compétences / effectifs.....	4
1.1 Au 1 ^{er} septembre de l'année 2022	4
1.2 Evolutions prévisibles n+1	4
1.3 Organisation de la Délégation à la formation Continue	5
II / Collaborations : PFRH, CVRH, DREAL, autres Délégations FC, EN, réseaux, DDI,	6
2.1 Les relations avec les rectorats de la région	6
2.2 Les relations avec la plate-forme des ressources humaines (PRH)	6
2.3 Relation avec les CVRH	6
III / Bilan des actions menées en 2022	7
3.1 Sur les priorités régionales	7
3.2 sur les autres thématiques.....	8
3.3 Formation individuelles et accompagnement sur les dispositifs de la FPTLV	10
a) Bilan quantitatif.....	10
b) Intervention des formateurs internes/externes :	10
IV / Plan prévisionnel des actions à mener en année n+1 :	11
4.1. Priorités régionales.....	11
4.2 Autres thématiques :	12
4.3. Plan de formation Label	13
V / Budget prévisionnel formation continue n+1	14
Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 215	14
Budget prévisionnel formation professionnelle sollicité au titre du programme 354	15
Évolution du budget depuis 2019	15
VI Conclusion	16

Ce document présente les orientations retenues pour l'année 2023 en matière de formation continue des personnels exerçant les missions du Ministère l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) pour la région Provence Alpes Côte d'Azur.

La région PACA se compose de 12 Directions Départementales Interministérielles et 12 sites d'Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole. Les services de la DRAAF sont répartis sur 3 sites (Marseille/Avignon Montfavet/Nice)

Ce document est rédigé par la Déléguée Régionale à la Formation au sein de la DRAAF, qui s'appuie sur la note d'orientation pour la formation continue des personnels SG/SRH/SDDPRS/2021-594 du 27/07/2021, sur la consultation des directeurs et responsables de formation des DDI, des établissements d'enseignement, sur les échanges avec les chefs de service de la DRAAF et sur le retour des entretiens professionnels.

La forme du document répond aux consignes du bureau de la formation et du développement des compétences du MASA pour une présentation Nationale commune en dialogue de gestion. Il reprend les orientations nationales et régionales définies à l'automne 2022 pour l'année 2023. Ces priorités pourront être complétées au fil de l'eau en cours d'année et en fonction de l'actualité ou des besoins et attentes des agents.

1.1 Au 1^{er} septembre de l'année 2022

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLFPA	Total
Nombres d'agents	168	125	128	600	1021

1.2 Évolutions prévisibles n+1

Structures :

Les effectifs de la DRAAF sont stables, les effectifs des Établissements Agricoles également. En DDI, la mise en place des secrétariats généraux communs au 1^{er} janvier 2021 a eu un impact sur la communication au sein des directions départementales. Il a fallu recréer un réseau afin de bien faire passer l'information et les besoins en formation. Il y a un fort taux de turn over au sein des SGC, ce qui a une incidence sur les relations car il faut recréer les réseaux.

S'agissant des réformes d'organisation territoriale, le transfert FEADER aux Conseils régionaux aura lieu le 1^{er} janvier 2023, ce qui va engendrer un accroissement des accompagnements des agents. En effet, dans le cas où l'agent ne souhaite pas être transféré, cela va nécessiter un accompagnement de l'agent, notamment par les formations afin que l'agent puisse se repositionner dans sa structure ou dans une autre structure.

Le transfert des missions de sécurité alimentaire des aliments de la DGCCRF vers la DGAL va également impliquer des besoins en formation. Dans le cadre où les agents ne suivraient pas leur mission, des recrutements au sein des DDPP devront être faits, ce qui implique la mise en place d'un dispositif de formation pour accompagner les agents.

Les effectifs des DDPP en abattoir restent toujours difficiles à pourvoir, les structures sont souvent amenées à engager des contractuels CDD, si le poste n'a pu être pourvu à la mobilité ou par un sortant d'école.

1.3 Organisation de la Délégation à la formation Continue

En PACA, le service de la formation est un des pôles du secrétariat général. Il est composé de quatre agents, deux à temps complet, deux à temps partiel, deux sont basés sur le site de Marseille, deux sur le site d'Avignon Montfavet.

La délégation anime le réseau des Responsables Locaux de Formation (RLF) en DDI (Secrétariat Généraux Communs) et dans les établissements d'enseignement agricole. La Délégée Régionale à la Formation est également RLF de la DRAAF.

Le besoin d'accompagnement des RLF s'est accru en 2022 par la mise en place du nouveau logiciel RenoRh formation. Malgré la non reconnaissance de la fonction de RLF, ces derniers se sont mobilisés pour déployer au mieux le logiciel et ne pas pénaliser la participation des agents aux sessions de formation.

Chaque année, nous organisons 2 rencontres, une réunion d'une demi-journée à distance en décembre et un séminaire de 1.5 à 2 jours en juin, regroupant les RLF DDI et Enseignement. Ce moment privilégié nous permet de rencontrer nos partenaires départementaux, de leur diffuser les actualités, d'être à l'écoute de leur besoin et enfin de participer aux différents échanges entre eux. Toutes les structures sont représentées. Ce rendez-vous est très apprécié par tous les participants. Il permet de fluidifier les échanges à venir et de créer un vrai réseau collaboratif efficace et compétent.

2.1 Les relations avec les rectorats de la région

Deux rectorats en région PACA : Nice et Aix en Provence.

Depuis 2020, les inspecteurs de l'enseignement (Éducation Nationale (EN)) intègrent pour certaines disciplines dispensées et clairement identifiées des enseignants de l'enseignement agricole nominativement convoqués.

2.2 Les relations avec la plate-forme des ressources humaines (PFRH)

Nous travaillons sur la base de la charte de mutualisation des formations transverses interministérielles engagée avec la Draaf pour construire une offre régionale de formation interministérielle commune, cohérente et complémentaire, s'appuyant sur les capacités de formation de chacun.

L'offre interministérielle se compose de stages proposés par la PFRH (Plates-Formes Régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines) complétés par des stages organisés par les directions régionales selon la démarche Oras (Ouverture Réciproque Anticipée de Stages) ou OCT (Offre Commune Transverse).

Nous travaillons actuellement avec la PFRH régionale mais également avec les préfectures départementales sur le programme 2023. Nous sommes tous dans l'attente d'outils de communication informatique communs et accessibles à tous qui faciliteraient les réunions et formations à distance.

2.3 Relation avec les CVRH

Le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) est basé à Aix-en-Provence. Il contribue, en relation avec le DRFormco, à l'offre de formation auprès des Directions Départementales des Territoires (DDT) et participe également à l'offre interministérielle. Dans le cadre de ce partenariat interministériel, les agents Draaf participent aux formations proposées par le CVRH, (inscriptions sur le site « OUPS »), quatre agents ont suivi des formations proposées par le CVRH, durant le premier semestre 2022.

Des salles de formation nous sont également proposées à titre gratuit.

Le recensement commun des besoins de formation avec la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), le CVRH et la Draaf n'est pas formalisé. C'est un axe à travailler pour l'année à venir.

3.1 Sur les priorités régionales

- Accompagnement des managers

En région l'accent a été mis sur des cultures managériales renouvelées, liées notamment au développement du télétravail (capacité à manager des équipes en télétravail ou travail hybride, posture de coopération, d'écoute, de bienveillance, de confiance et de contrôle. Sur la consolidation de la posture managériale des encadrants (du primo arrivant au manager confirmé) comme des chefs de projets pour être en capacité d'accompagner le changement, de construire une vision et donner un sens à l'action.

Nous avons poursuivi la formation de nouveaux encadrants tel que prévu dans le plan managérial national, en proposant aux nouveaux encadrants des sessions concernant le management à distance et en présentiel.

Les directeurs adjoints d'Etablissement agricoles ont demandé à suivre une formation sur « manager et gérer les personnalités difficiles », cette session a répondu aux attentes des participants très satisfaits du contenu et du prestataire (ils souhaitent poursuivre cette formation en 2023)

Une nouvelle formation sur « Manager son équipe en mode hybride distanciel et présentiel » est proposée en novembre.

Peu de managers ont suivi ces formations, par manque de temps ? manque d'intérêt pour le sujet ? Il est difficile d'analyser précisément les raisons de cette faible participation (15 agents premier semestre 2022). Les sollicitations sont fortes pour les organiser, les retours des participants sont très positifs mais au final le nombre d'inscrits reste moindre.

- Poursuite de l'action Risques Psycho Sociaux (RPS)

La Draaf PACA a actualisé son diagnostic et son plan de prévention RPS pour 2022 accompagnée dans sa démarche par une psychologue du travail. Dans l'attente du retour finalisé du diagnostic, nous n'avons pas été en mesure de mettre en place les formations adaptées aux besoins. Elles seront programmées sur 2023 et ouvertes aux agents DDI ainsi qu'à la communauté éducative.

- Formation au nouveau logiciel Renoirh Formation

Les formations ont été déployées fin 2021 complétées par un accompagnement personnalisé début 2022 qui se poursuit en fonction des attentes des agents. Les regroupements RLF (Responsables locaux de Formation) nous ont également permis de rappeler certaines fonctions du logiciel et de diffuser des modes opératoires et aides à son utilisation.

Le « turn over » des Responsables Locaux de Formation en SGCD (Secrétariat Généraux Communs Départementaux) ou secteur de l'enseignement nous incite à rester à l'écoute des besoins et attendre des structures.

3.2 sur les autres thématiques

- Concours : Préparation concours du ministère :

Nous avons poursuivi l'accompagnement des agents dans leurs préparations concours par des formations spécifiques aux concours présentés répondant aux aspects techniques et aux attentes des jurys, complétées par des formations plus générales proposées par la PFRH.

Nous avons complété ce cycle de formation par des sessions plus personnalisées sur la préparation concours afin de développer la confiance en soi, l'affirmation de soi, de repérer les mécanismes de blocage et de se débarrasser des images négatives qui font obstacles à la réussite dans une situation à fort enjeu de stress afin de les aider à trouver les moyens de mobiliser leur énergie, leurs capacités et leur résistance

Ces formations ont été dispensées essentiellement à distance et en hybride (distanciel et présentiel) excepté pour les jurys blancs en présentiel. Le taux de réussite des agents formés est satisfaisant, nous essayons d'améliorer chaque année la qualité et le contenu des formations dispensées.

- SST gestes de premiers secours

Plusieurs sessions ont été proposées SST et gestes de premiers secours afin de répondre aux attentes de la circulaire interministérielle du 2/10/2018 ainsi qu'aux attentes des agents. Ces sessions ont été proposées sur Safire dans le cadre de la charte de mutualisation des formations transverses interministérielles.

- Formations juridiques :

Les formations « droit pénal » (niveau 1, niveau 2 et Audition pénale) ont été organisées pour les agents des DDETSPP (Directions Départementales de l'emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations) en collaboration avec le SRAL.

Une nouvelle session sur la déontologie a également été ouverte à tous les agents et proposée également sur Safire dans le cadre de la charte de mutualisation des formations transverses interministérielles.

- Logiciel Odissée :

Le 30 juin 2022, les agents relevant du programme 143 public (postes d'administratifs / techniques / fonctions supports et de direction) gérés dans l'outil GUEPARD ont migré vers l'outil ODISSEE. Dans ce cadre, nous avons mis en place des formations visant à la prise en mains de ce logiciel.

- Label Egalité

Sur 168 agents répertoriés en DRAAF

- 98 sont formés à « Divesité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes »
- 63 à « Egalité entre hommes et femmes »
- 64 à « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes »
- 60 à « Laïcité et neutralité des agents du service public »

- Enseignement Agricole (bilan 2022)

- o L'expérimentation pédagogique « Évaluer sans notes » 2020 : 2023 du Lycée d'Orange s'est poursuivie en 2022 et prendra fin en 2023.
- o En juin 2022 s'est déroulée la formation sur « L'éducation aux médias et le décryptage des fakes news, L'éducation aux images »
- o Via le réseau Canopé les agents de l'enseignement ont pu suivre « L'éducation à la citoyenneté, aux valeurs de la République et laïcité ».
- o Pour faciliter la mobilisation et la formation des réseaux de personnels des établissements concernant l'éducation physique et sportive, le réseau santé, le réseau des professeurs documentalistes les rencontres sont programmées chaque année.
- o Suite à l'expérimentation sur la formation des AESH (PACA était région pilote en 2021) nous avons poursuivi le cursus de formation pour ce public, élargi aux enseignants concernés par certains thèmes de formation, en proposant des interventions sur l'accueil des apprenants en situation de handicap, sensibilisation aux troubles DYS, Autisme...
- o Un établissement a bénéficié d'un accompagnement par l'association cuisine nourricière (association d'éducation à l'environnement). Les membres du réseau des référents Egalim des EPL ont exprimé leur intérêt à suivre ce cursus sur le thème de l'alimentation durable. Cet accompagnement se poursuivra en 2023.
- o Les formations locales ont été accompagnées, portées et financées par la DRFormco sur les thèmes Hygiène Santé et sécurité au travail (SST, gestes de premiers secours, Sécurité en Agroéquipement), Informatique et bureautique (Calc, Pronote, Python, tableau interactif) dans les structures d'enseignement, ainsi que des sessions en droit Pénal en DDPP.

3.3 Formations individuelles et accompagnement sur les dispositifs de la FPTLV

Dans le contexte actuel (restructuration, effet crise sanitaire...) le nombre de sollicitations augmente chaque année. Les agents souhaitent des informations précises sur les outils dont ils disposent pour accompagner un changement de métier, une mutation etc.

En 2023, l'accent sera mis sur la mutualisation des actions en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie afin d'accompagner les agents aux évolutions des organisations et métiers et d'améliorer les parcours de carrière.

L'offre régionale devra évoluer vers des formations structurantes et qualifiantes dans une logique de progression et d'individualisation des parcours permettant une montée en compétence individuelle et collective.

a) Bilan quantitatif

Bilan	Nombre	Observations
Nombre de demandes CPF déposées	3	3 Présentés à la Commission du printemps.
Nombre de demandes au fil de l'eau	0	
Nombre de dossiers acceptés		
Nombre de dossiers refusés		
Nombre de dossiers déposés en commission	3	
Nombre de dossiers acceptés	2	Dossier reporté à une prochaine commission..
Nombre de dossiers refusés	1	
Montant des demandes CPF acceptées	4 250 €	
Nombres d'heures CPF utilisées	254 h	

Nous avons présenté 3 demandes à la commission de printemps 2022 (1 DDI, 1 DRAAF, 1 Communauté éducative) un seul a été refusé. Pour la deuxième campagne 2022, 2 dossiers seront à l'étude pour la commission du mois d'octobre.

b) Intervention des formateurs internes/externes :

21 jours de formations dispensées par des formateurs internes sur les thèmes concernant les activités DGAL (SRAL-DDPP) droit pénal, les formations aux outils Ressources Humaines (outil de suivi des effectifs et des emplois : Odissée) et les formations enseignement.

IV / PLAN PRÉVISIONNEL DES ACTIONS À MENER EN ANNÉE N+1 :

En complément des formations énumérées dans le bilan (point III) et reconduites sur 2023, les priorités régionales sur 2023 sont

4.1. Priorités régionales

- Accompagnement des managers

Poursuite de l'accompagnement des nouveaux arrivants et des managers en place. L'accompagnement au changement concernera les réformes qui impactent le monde de l'enseignement et les réformes administratives départementales.

Des formations sont nécessaires pour appréhender la nouvelle organisation de travail, conséquence du développement du télétravail, pour poursuivre la bienveillance au sein de la communauté de travail réorganisée, éviter l'exclusion des agents éloignés (géographiquement et/ou en télétravail) afin d'assurer un redéploiement serein et pérenne.

- Accompagnement à une culture numérique

Face à l'accélération de la digitalisation des métiers il est nécessaire de développer l'acculturation aux outils numériques permettant d'organiser et d'améliorer le travail collaboratif et le télétravail.

Les priorités de formations d'initiatives régionales et locales porteront sur les compétences permettant de maintenir un niveau d'autonomie avancé sur les outils et logiciels utilisés quotidiennement et quelquefois à distance (Excel, Word mais également Osmose ou le suivi des formations sur Mentor, la création et le suivi des réunions via Zoom ou Webex etc. Les formations accompagnant la pérennisation du télétravail, notamment la sécurité informatique pour les télétravailleurs et la maîtrise des outils de travail à distance seront proposées.

L'enseignement sera également accompagné dans le fonctionnement des outils et les compétences pédagogiques à adapter aux nouvelles modalités d'enseigner. Ces outils numériques deviennent un support essentiel permettant de faire évoluer les pratiques.

Les gestionnaires et comptables seront formés à la nouvelle application OGAPI (remplacement de Libellule sur la partie facturation (Bourses, demi-pension...))

- Accompagnement des agents

L'épisode Covid a mis en lumière les difficultés pour certains agents de se réorganiser dans l'exercice de leurs missions. Nous attacherons une attention particulière à l'accompagnement de ces agents sur les thématiques suivantes : estime de soi, gestion du stress, concentration et organisation du travail, s'organiser en travaillant à distance, Ateliers compétences et projets professionnels, faciliter l'équilibre du temps de vie personnel et professionnel..

4.2 Autres thématiques :

- Création de la police sanitaire unique de l'alimentation : Le transfert de mission SSA (Sécurité Sanitaire des Aliments) de la DGAL à la DGCCRF aura pour conséquence pour les agents recrutés ainsi que pour les agents en poste à la DDPP
- La connaissance des process et des risques associés aux aliments relevant des domaines transférés : aliment d'origine végétale et composite, additifs et compléments alimentaires, boissons, confiseries...
- L'appropriation des méthodes d'enquête et des logiciels métiers de la DGCCRF
- La délégation et contrôle de la délégation.

La deuxième priorité SRAL sera la prévention et la préparation à l'émergence de nouveaux dangers sanitaires et phytosanitaires.

- Enseignement :
 - AESH (Accompagnement des Elèves en Situation de Handicap) Des formations à l'attention de ce public ont été mises en place avec l'appui de la DGER via l'ENSFEA (École Nationale Supérieure de la Formation de L'Enseignement Agricole) PACA étant choisie comme région pilote en 2021/22. Ce programme se poursuivra chaque année en proposant des interventions portant sur l'accueil des apprenants en situation de handicap, la sensibilisation aux troubles Dys, l'autisme... ouvertes aux AESH mais également à un public volontaire plus large. Les initiatives locales seront accompagnées pour être au plus près des attentes des agents concernés.
 - Des actions en lien avec les résultats de l'enquête du projet régional « climat scolaire » seront proposées en fonction des demandes qui remonteront des établissements.
 - Dans le cadre du projet « Résidence Pro Villa Médicis » une formation à la réalisation de capsules vidéos sera programmée début 2023. Elle doit permettre aux enseignants de valoriser les projets remarquables réalisés par les lycées, qui seront présentés à la Villa Médicis à Rome en mai 2023.
 - Le programme « Enseigner à produire autrement » pour les transitions et l'agroécologie 2 se poursuit (enseigner l'agriculture biologique, sciences participatives et biodiversité, journée du bien-être animal).
 - Une forte demande a été identifiée concernant la poursuite et la montée en compétence sur l'usage des outils collaboratifs (Resana, Padlets...) mais aussi sur une meilleure connaissance de l'agriculture connectée, par exemple, l'usage et la maintenance des drones. Nous renouvellerons la formation sur l'utilisation des drones, proposée en 2021 dans un EPL de PACA.

Enfin, nous poursuivrons l'accompagnement à l'utilisation des nouveaux logiciels OGAPI (remplacement de Libellule), nouveautés Fregata...

- la thématique de la Santé Sécurité Travail dans les établissements et à destination des apprenants et également un thème prioritaire. Le travail réalisé en collaboration avec MSA et la DREETS PACA (Direction Régionale de l'Economie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) a permis de sensibiliser les nouveaux enseignants dans le cadre du dispositif TUTAC (Tutorat des Agents Contractuels) depuis 2020. La convention régionale pour l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole a permis notamment d'intégrer la SST dans le pilotage de l'établissement et dans la formation des personnels enseignants et non enseignants.

Des formations plus ciblées, telles que les risques chimiques en agriculture, la formation DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) à destination des assistants et des conseillers de prévention, la mise aux normes et l'usage du matériel agricole, seront proposées en 2023.

- Poursuite des actions Préparation concours, SST et gestes de premiers secours, formations juridiques et Déontologie.
- CSA (Comités Sociaux d'Administration)

Le remplacement des CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et CT (Comité Technique) en CSA (Comités Sociaux d'Administration) couplé par les élections nécessiteront la mise en place d'une formation pour tous les élus.

4.3. Plan de formation Label

Le marché interministériel actuel va se terminer à l'été 2023. Les formations seront disponibles via un nouveau marché interministériel mais le budget dédié à ces formations sera porté sur nos crédits délégués (jusqu'à présent la dépense était portée sur le budget national).

VI CONCLUSION

Ces dernières années, chaotiques dans la mise en place des formations à distance ou en présentiel, nous ont permis de valider l'intérêt de la diversification des formats de formation (formations mixtes en fonction des contenus ; présentiel/distanciel, temps d'animation synchrone, asynchrone, e-learning en accès libre sur la plateforme Mentor).

Les cadres ont apprécié les temps de formation sur des formats courts et « problématisés ». La communauté des agents a pu suivre les innovations pédagogiques sur des MOOC, podcast, vidéos, quizz etc...

Nous accompagnons de plus en plus les initiatives locales permettant aux établissements d'enseignement ou au DDI (Directions Départementales Interministérielles) de proposer des formations au plus proche de l'attente de leurs agents et de fédérer par ce biais la cohésion de leurs équipes.

Enfin, l'offre de formation à distance nous a permis de diffuser nos sessions à tout le réseau, les agents ont également bénéficié de l'offre de formation à distances des autres régions ce qui a permis d'ouvrir considérablement les thèmes et propositions de formation.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'ALIMENTATION,
DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORÊT**