



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

Direction Régionale de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt de
Provence-Alpes-Côtes d'Azur

DOCUMENT RÉGIONAL DE FORMATION

RÉGION
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
Année 2018

Florence Brunier DR Formco



Table des matières

1 - PRÉSENTATION DE LA RÉGION	3
1.1 Contexte Régional RH	3
1.2 État des lieux emplois/compétences/effectifs	3
1.2.1 Au 1 ^{er} janvier 2017	3
1.2.2 Prévisions pour 2018	3
2 - PRIORITÉS NATIONALES DÉCLINÉES EN RÉGION	4
2.1 Les formations métiers du ministère	4
2.1.1 Le numérique éducatif	4
2.1.2 l'accompagnement des SEA	5
2.1.3 Le bien être animal	5
2.2 Les formations transverses (agriculture)	6
2.2.1 Déploiement du plan managérial	6
2.2.2 Préparation aux concours du ministère	7
3 - PRIORITÉS RÉGIONALES	8
3.1 Risques Psycho Sociaux – Bien être au travail	8
3.2 Agroécologie	8
3.3 Système d'information et bureautique	9
4 - CONTEXTE INTERMINISTÉRIEL EN RÉGIONAL	10
4.1 Conventions avec les partenaires	10
4.1.1 Rectorat et l'IFEAP (Institut de Formation Missionné de l'Enseignement Catholique)	10
4.1.2 Convention avec la MSA	10
4.2 Relations avec la PFRH	10
4.3 Relations avec la CVRH	11
5 - ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS	12
6 - BUDGET PRÉVISIONNEL FORMATION CONTINUE	13
6.1 Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 215	13
6.2 Budget prévisionnel formation continue sollicité au titre du programme 333	14
6.3 Évolution du budget depuis 2015	14

1 - PRÉSENTATION DE LA RÉGION

1.1 Contexte Régional RH

La DRAAF doit identifier les emplois prioritaires qui sont touchés par le phénomène de départ à la retraite, de mobilité, de non remplacement de postes et de l'utilisation de nouveaux outils souvent complexes. Il faut alors déterminer ces emplois qui sont stratégiques, c'est-à-dire ceux qui représentent un risque majeur pour le bon fonctionnement interne et externe de la structure : à savoir tout ce qui concerne la sécurité, la qualité et la productivité.

Les départs à la retraite constituent un enjeu important : tous ne sont pas systématiquement remplacés (sauf les chefs de service). Avec les départs, des compétences se perdent. C'est pourquoi il est nécessaire d'anticiper ces derniers avec la constitution d'une liste prospective sur trois ans pour faciliter les « tuilages » en binôme ou par des formations spécifiques.

1.2 État des lieux emplois/compétences/effectifs

1.2.1 Au 1^{er} janvier 2017

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombres d'agents	150	164	148	520	982

1.2.2 Prévisions pour 2018

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombres d'agents	152	151	154	520	977

Les effectifs de la DRAAF sont stables, les effectifs des Établissements Agricoles également. Les agents des DDT sont pour la troisième année consécutive en diminution : l'année 2018 voit s'achever les opérations de « décroisement » avec le MTES, processus qui transfère des agents sur les effectifs budgétaires du MTES, tout en conservant leurs missions au sein de la structure. Sont concernés les agents exerçant des missions environnement et eau, plus quelques agents sur les fonctions support. Les personnels du MAA en DDT sont désormais centrés sur des missions agriculture et forêt.

Les effectifs des DDPP sont en croissance, alors que l'on sait que les postes sont difficilement pourvus dans certains départements ou sur certaines missions, exemple postes d'inspecteurs en abattoir. La situation tend donc à s'améliorer, toutefois 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.

Du point de vue des compétences rares, à noter d'une manière générale que les postes en fonction support finances attirent peu de candidats et restent souvent longtemps vacants.

2 - PRIORITÉS NATIONALES DÉCLINÉES EN RÉGION

2.1 Les formations métiers du ministère

2.1.1 Le numérique éducatif

6 établissements sur les 12 que comporte la région Paca, ont élaboré un Plan Local de Formation en adéquation avec leur projet d'établissement et en tenant compte des orientations nationales. Les besoins de formation sur le numérique sont repris comme une priorité dans les six plans locaux. Les enseignants souhaitent maîtriser les outils techniques en s'appuyant sur des cas concrets rencontrés, dans le cadre de l'enseignement de leur discipline, l'animation de leur classe, la gestion administrative.

L'année scolaire 2016-2017 a été marquée par l'accompagnement des lycées dans l'utilisation de l'espace numérique de travail (ENT ATRIUM) proposé par la région, puisqu'il héberge des services tiers comme PRONOTE (cahier de texte en ligne) ou Moodle (plate-forme de formation en ligne).

L'enseignement à « distance » à opposer à « présentiel » prend une importance croissante dans les nouvelles manières d'enseigner, et devient même indispensable pour nos CFPPA.

Le plan d'accompagnement ACOUSTICE proposé par EDUTER ingénierie va dans ce sens, puisque cette plate-forme permet un échange de pratique et de savoir faire entre pairs et formateurs. Ce projet sera porté par le DRTIC en région et nécessitera la constitution d'un groupe à partir des professeurs TIM (Technologie de l'informatique et du multimédia) et TFR-IBA (Informatique Bureautique et audiovisuel) présents dans les établissements de la région

Afin d'amorcer le virage du numérique éducatif, une journée de formation sur Moodle a été dispensée en 2017 au professeur TIM et certains TFR-IBA avec la présence d'un inspecteur de l'EA (documentaliste et TIM).

Le SRFD a notamment souscrit à l'abonnement d'une plate-forme Moodle hébergée chez EDUTER en complément de l'ENT ATRIUM.

De plus la nouvelle année scolaire marque l'adhésion de la région PACA au projet « MoodleA » (groupe de travail national en présence de 3 régions et piloté par EDUTER) qui vise à mettre en place l'usage de l'enseignement à distance pour les CFPPA.

2.1.2 L'accompagnement des SEA

Comme en 2015 et 2016 l'année 2017 est caractérisée par de nombreux mouvements de personnels au sein des services d'économie agricole. Ces nouveaux arrivants, en provenance d'horizons très divers, nécessitent une attention particulière dans l'adaptation à leurs nouvelles missions. Cette adaptation porte tant sur des aspects liés à la connaissance de l'agriculture régionale ou départementale, que sur la connaissance des réglementations, des procédures et des outils « métiers ». Ce dernier point revêt une importance signalée avec des évolutions des logiciels ISIS et OSIRIS qui intègrent les dispositions de la réforme de la PAC.

La mise en œuvre de cette réforme de la PAC s'effectue dans un contexte très délicat avec des instabilités réglementaires tardant à être résorbées, mais aussi des attermoissements très pénalisants dans le déploiement des outils informatiques. L'organisation du travail en SEA est particulièrement délicate même si des moyens en vacations ont été confortés. Le dispositif mis en place par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) consistant à l'organisation d'ateliers de co-développement destinés aux chefs de pôle et d'unité des services d'économie agricole des DDT, ou le dispositif expérimental de tutorat des nouveaux chefs de SEA coordonné par les Igaps, pourrait être complété par des actions locales sur des thèmes multiples notamment gestion de conflits avec des usagers mécontents, pratiques d'encadrement de personnels vacataires, gestion du stress, etc.

Les travaux actuels des groupes de travail RETEX (gouvernance de retour d'expérience) PAC pourront déboucher sur de nouveaux thèmes de formation.

Par ailleurs la déclinaison de la LAAF en procédure opérationnelle se poursuit. En la matière, le contrôle des structures a sensiblement évolué et, s'il est désormais sous responsabilité du préfet de région, sa mise en place pratique relève de l'échelon départementale. Une attention particulière est à réserver à la formation des agents des DDT à cette politique qui présente un réel enjeu en matière de transmission et d'installation des agriculteurs.

L'échange sur les pratiques en termes de métiers et la construction d'une culture commune présentent un intérêt nouveau en particulier de par la modification de comitologie liée au transfert de l'autorité de gestion. Cette évolution a fait émerger le besoin de sessions d'échanges de pratiques des structures départementales entre elles ou sous pilotage de l'échelon régional. Ce point sera particulièrement sensible dans le cadre des évolutions actuelles de la PAC, mais aussi des déclinaisons dues à la LAAF (contrôle des structures...). Il n'est que partiellement traité par la mise en place de réunions SREDDT/ SEA.

2.1.3 Le bien être animal

Le MAA pilote une stratégie concernant notamment les animaux d'élevage avec pour objectif de placer le bien être animal au cœur d'une activité durable. La région répondra aux enjeux en développant les formations sur le rappel des règles de bien traitance pour les animaux et la maîtrise du système d'alerte à tous les niveaux de service pour prévenir ou limiter l'impact des crises sanitaires.

2.2 Les formations transverses (agriculture)

2.2.1 Déploiement du plan managérial

Le séminaire des cadres de la Draaf, s'est déroulé le 7 février 2017. Les conclusions du séminaire reprennent dans le plan d'action, l'élaboration d'un projet stratégique. L'appui du service de la modernisation est requis pour définir une méthodologie dans la construction de ce projet.

Sur les autres axes de travail qui ressortent des conclusions du séminaire « adapter les pratiques managériales, améliorer l'organisation et le fonctionnement, communication travail en équipe et bien vivre ensemble », la démarche serait de les travailler en mode participatif. Le fonctionnement en mode projet pourrait être retenu, pour faciliter la collaboration entre les personnes impliquées dans des projets commun sur lesquels elles pourraient être amenées à travailler, en parallèle d'autres missions. Ce mode d'organisation s'inscrit dans un principe de transversalité entre les services et qui peut même dépasser la frontière des services Draaf (liens avec les DDI qui sont sur des missions souvent similaires et pourraient collaborer sur certains projets)

Des formations seraient nécessaires pour accompagner cette démarche et connaître les principes de son fonctionnement afin d'apprendre comment travailler en mode projet. Des outils informatiques adaptés seraient indispensables notamment un logiciel de gestion de projet.

Ce mode de management peut permettre de responsabiliser le personnel, de favoriser la coordination et la coopération entre les différents services, d'établir clairement des priorités, d'instaurer plus de motivation. Les collaborateurs ont besoin de se sentir soutenus, d'avoir un sentiment d'appartenance à une communauté de travail. Le travail en groupe peut répondre en partie à ces attentes. En contrepartie, ce mode de fonctionnement peut entraîner des conflits au sein du groupe que le chef de projet doit pouvoir gérer d'où l'utilité de formation sur ces items.

Une assemblée générale annuelle de tout le personnel Draaf est à l'étude. Au cours de la journée un ou plusieurs services présenteraient son activité en termes de stratégie, politiques agricoles, forestières et alimentation... La première assemblée pourrait être l'occasion de lancer le projet stratégique et également de présenter les premiers retours sur les États Généraux de l'Alimentation (EGA). Ces actions permettent de dépasser les spécificités des services et de développer la coopération et la communication entre les personnes.

Enfin, une nouvelle vague de formation aux entretiens professionnels à destinations de l'encadrement et des agents seront proposées.

2.2.2 Préparation aux concours du ministère

L'objectif de ces préparations est d'améliorer le taux de réussite en préparant au mieux les candidats sur le contenu des épreuves mais également permettre au jury de découvrir le parcours professionnel et l'expérience du candidat, de cerner sa personnalité, d'évaluer son aptitude à s'adapter aux fonctions qui lui seront confiées ainsi que ses connaissances sur son environnement professionnel ou ses connaissances générales, et enfin sa motivation.

- Concours catégorie A : les préparations à l'écrit sont organisées au niveau national par des cabinets privés (ex IPEF) ou écoles (ex IAE/infoma) en présentiel ou à distance.
- Concours catégorie B et C, les formations sont organisées au niveau régional par les DRFormco et la PFRH.

Les préparations sont assurées par des formateurs internes au ministère de l'agriculture (RAEP) ou par des organismes de formation privés.

Le contenu est mis au point avec les formateurs pour chaque type de concours. Des conseils méthodologiques sont proposées pour préparer au mieux chacune des épreuves conformément aux attentes des jurys. Les sessions de formation sont proposées en présentiel et complétées, pour un entraînement concret (écrits des concours). Les sujets sont extraits des annales, l'agent rédige à distance et soumet son devoir à une correction personnalisée. Pour les dossiers RAEP, l'agent peut également bénéficier de conseils personnalisés via l'envoi de son dossier par courrier électronique au formateur. Les agents plébiscitent cette forme de « tutorat » et ce soutient tout au long de la préparation.

Ces actions sont complétées par des sessions sur la connaissance de l'environnement professionnel, la gestion du temps et du stress, la prise de parole en public, la rédaction, la grammaire, l'orthographe, la rédaction d'un document « impress ».

La PFRH proposent régulièrement des formations en complément de l'offre DRFormco.

En début d'année, le calendrier des formations de préparation aux concours est adressé à chaque agent (via les Responsables Locaux de Formation) afin que chacun puisse anticiper ses besoins et éviter d'arriver à l'épreuve sans préparation.

3 - PRIORITÉS RÉGIONALES

3.1 Risques Psycho Sociaux – Bien être au travail

Le quotidien de service est de plus en plus stressant. Il est nécessaire de renforcer les compétences relatives à l'écoute et l'accompagnement des agents afin de favoriser le bien être au travail des personnels et l'atteinte des objectifs collectifs.

Les agents expriment le sentiment d'un fossé qui se creuse entre leur mission et les moyens mis en œuvre pour les réaliser. Leurs préoccupations portent en priorité sur une meilleure organisation du temps de travail et sur les moyens de gérer au mieux la charge de travail. Ils sollicitent des demandes d'accompagnement et de formations réellement professionnalisantes qui leur permettent de mieux faire face aux évolutions de leur métier : Gestion des priorités, identifier les tâches à réaliser, savoir répartir ces tâches et construire des plannings, gérer un public difficile, se protéger de l'agressivité avec les usagers ou l'entourage professionnel, savoir gérer les crises au sens large.(enseignement, agro alimentaire, économie...).

Enfin, il ne faut pas sous estimer que le personnel encadrant a une très grande influence sur la santé physique et mentale des agents. c'est souvent grâce à l'augmentation de leur engagement vis-à-vis de leurs missions que les agents voient leur qualité de vie améliorée.

On note la volonté de faire ressortir des solutions rapides que le service formation mettra en œuvre via des thèmes d'intervention adaptés à leurs attentes.

3.2 Agroécologie

L'agro-écologie représente une politique majeure du ministère en charge de l'agriculture. Il appartient à la DRAAF de la déployer sur le terrain au travers des différents plans déployés (Ambition bio, ECOPHYTO, Bien être animal, Plan Semences durables...) et nécessite que chacun en ait une bonne connaissance. Par ailleurs, cette politique par essence transversale au regard des missions des différents services, représente une opportunité de cohésion interne et qui intégrera nécessairement le plan stratégique que la DRAAF envisage de construire à l'issue du séminaire des cadres qui s'est tenu en février 2017. En effet, chaque service mais également chaque direction départementale de la région est susceptible de contribuer au déploiement de cette politique publique. Pour que cette vision puisse être appréhendée de façon globale et transversale, la DRAAF souhaite en faire également un enjeu de formation tant au plan technique (connaissance des fondamentaux de l'agro-écologie, des différents plans déclinés par le MAA, les techniques culturales à promouvoir, des formations pédagogiques...) que méthodologique (pilotage par projet...).

3.3 Système d'information et bureautique

Les axes de formations porteront sur le développement et/ou le perfectionnement d'outils informatiques

- Les outils métiers en général : maîtrise des fonctionnalités des nouvelles briques « Resytal » et des nouveaux modules « Expadon2 »,
- Outils informatiques PAC : Ils sont généralement traités par des programmes de formations développés localement par des structures nationales.(ISIS-OSIRIS) Ces programmes peuvent toutefois nécessiter des compléments locaux, comme ce fut le cas par exemple pour l'utilisation des référentiels de surfaces agro ou sylvo pastorales.
- Libre office : Pour cerner les besoins en bureautique les chefs de service seront interrogés directement par un questionnaire à remettre à leurs agents afin d'identifier clairement les attentes des chacun.
- Un autre levier pour impulser une dynamique consiste à s'appuyer et sensibiliser sur les projets initiés et conduits dans le cadre des SIG. Ces technologies permettent une valorisation et une communication de l'action des politiques de l'état sur le territoire sur les sujets comme la prévention des risques sanitaires (Xylella fastidiosa, flavescence dorée de la vigne, Ecophyto 2018...) et l'aide à la décision (sectorisation des enquêtes statistiques, origine géographique des élèves de l'enseignement agricole...).
- la sécurité informatique par la prévention et l'anticipation sur des risques d'attaques (virus, phishing, ransomware...) et la nécessité de repenser régulièrement les procédures en matière de sécurité des données.
- La poursuite de la sensibilisation aux nouveaux outils de communication (conférences téléphoniques, visio conférence sur son propre ordinateur).
- La mise en place des formations en e-learning ou la diffusion des formations existantes à distance que chacun doit pouvoir s'approprier.

4 - CONTEXTE INTERMINISTÉRIEL EN RÉGIONAL

4.1 Conventions avec les partenaires

4.1.1 Rectorat et l'IFEAP (Institut de Formation Missionné de l'Enseignement Catholique)

Dans le cadre de la convention signée entre le ministère de l'éducation et celui de l'agriculture en février 2015 et sur la base du plan de formation académique, nous recensons chaque année des thèmes communs de formation que nous rendons accessibles aux enseignants de l'enseignement agricole. Les agents dont les attentes ont été identifiées participent aux sessions notamment « assistants d'éducation » ou « la gestion de crise ».

Il est également proposé des actions sur des dispositifs spécifiques de formation via l'IFEAP, à destination de certaines catégories de personnel (méthodologie de l'évaluation des capacités pour le CAP agricole SAPVER (service aux personnes et vente en espaces rural).

Ces collaborations sont très riches en échange et dynamisent le réseau.

4.1.2 Convention avec la MSA

La convention régionale de partenariat pour l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole est en cours de renouvellement. Elle permet en outre la formation de moniteur SST qui démultiplient ensuite leur compétence au sein des établissements et permettent aux apprenants et autres enseignants d'obtenir le certificat SST par la MSA. Compte tenu des mobilités, chaque année il est nécessaire de former de nouveaux agents.

4.2 Relations avec la PFRH

La Draaf est bien positionnée au cœur de ce réseau depuis 2014 dans le cadre de la Charte de Mutualisation signée entre les différents ministères.

La mutualisation s'est organisée autour des formations ORAS (Offre Réciproque Anticipée des Stages) Formco assurant l'ingénierie de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2017, une partie des crédits de fonctionnement auparavant portés par le programme 215 ont été transférés au programme 333 notamment l'ingénierie transverse et les frais de déplacement des agents des services déconcentrés (pour la formation

que celle-ci soit transverse ou métier). Le faible budget accordé sur le 333, n'a pas pu couvrir la totalité des frais de déplacement en conséquence aucune formation transverse n'a pu être proposée en interministériel en 2017.

Toutefois les relations avec la PFRH sont régulières

- comités de pilotage (2 à 3fois/an) recensement des besoins avec les autres partenaires interministériels, aide à l'élaboration du PRIF (Programme Régional Inter Ministériel de Formation).
- groupes de travail sur des thèmes particuliers comme les formations « préparation concours », l'espace collaboratif ...
- échanges sur nos réseaux de formateurs internes.
- mutualisation des salles de formation et du matériel.
- La PFRH intervient également chaque année dans le cadre du séminaire des Responsables Locaux de Formation Formco PACA (DRAAF/DDI/Enseignement).

4.3 Relations avec la CVRH

Nous avons établi un partenariat avec le CVRH en région PACA.

Nous recensons de façon conjointe les besoins des agents des DDT(M)agriculture et organisations et coordonnons (afin d'éviter les doublons) les formations au bénéfice de ces agents.

Le CVRH disposant d'une situation géographique centrale en région Paca, des salles sont régulièrement proposées à Formco pour dispenser des sessions de formation au profit des agents agriculture.

5 - ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ET MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Dans l'attente des textes d'application, l'information relative au compte personnel d'activité reste mal connue et encore peu diffusée.

Nous sommes sollicités par des agents désireux de suivre des formations qualifiantes, à qui nous proposons de constituer une première demande qui sera par la suite formulée en bon et due forme dans le respect des procédures.

Les demandes individuelles seront examinées au cas par cas, une priorité sera donnée aux formations qui bénéficient à une communauté de travail. Toutes les demandes devront contenir un argumentaire de l'intéressé mais également de son supérieur hiérarchique.

Le programme régional de formation sera complété en cours d'année s'il y a lieu d'inclure, au fil de l'eau, des demandes correspondant à de nouveaux besoins.