



**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 2022

SOMMAIRE

I/ Contexte RH : état des lieux et perspectives emplois / compétences / effectifs	5
1.1 Au 1 ^{er} septembre de l'année 2021	5
1.2 Évolutions prévisibles n+1	5
Structure	5
DRFC	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 PFRH.....	6
2.3 relation avec les CVRH	6
III/ bilan des actions menées en 2021	7
3.1 Sur les priorités régionales :.....	7
a) les formations métiers du ministère	7
b) les formations transverses agricultures.....	7
c) enseignement agricole (bilan 2021 et prévisions 2022)	8
d) logiciels métier	9

3.2 Formation individuelles et accompagnement sur les dispositifs de la FPTLV	9
3.3 Nombre de jour de formation délivrées par 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
Conclusion	14

Introduction

Ce document présente les orientations retenues pour l'année 2022 en matière de formation continue des personnels exerçant les missions du Ministère l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) pour la région Provence Alpes Côte d'Azur.

Les agents sont répartis au sein des différents sites de la DRAAF PACA, des 12 Directions Départementales Interministérielles (DDI) associées aux missions du MAA, des 12 Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole. Depuis janvier 2021, les Responsables Locaux de Formation (RLF) des services déconcentrés exercent leurs missions au sein des Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD).

Ce document est rédigé par la Déléguée Régional 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.

Le contexte sanitaire particulier qui a débuté en 2020 et s'est poursuivi en 2021, a fortement modifié la gestion des formations. L'offre de formation au niveau régional et national a évolué vers des formations à distance (totale ou partielle) avec des outils plus ou moins adaptés aux attentes des intervenants et des participants.

La visioconférence est devenue incontournable pour dispenser des formations mais également pour collaborer efficacement avec son équipe, que l'on travaille à domicile ou au bureau. L'évolution des outils technologiques et l'absence de coordinations entre les différentes structures et ministères ont perturbé le bon déroulement des échanges. Nous attendons pour 2022 un nouvel outil qui répondrait aux attentes des utilisateurs, des intervenants et qui resterait accessible sans blocage « sécuritaire » à tous les ministères partenaires.

I/ CONTEXTE RH : ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES EMPLOIS / COMPÉTENCES / EFFECTIFS

1.1 Au 1^{er} septembre de l'année 2021

	DRAAF	DDT	DDPP	EPLEFPA	Total
Nombre d'agents	151	129	141	600	1 021

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 secrétaires 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.

De plus, les réformes d'organisation territoriale de l'état, le secrétariat général commun et le transfert FEADER aux conseil régionaux en 2022 vont nécessiter 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.

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.

DRFC

Le service formation est un des pôles du secrétariat général. Deux agents sont basés sur le site de Marseille, 2 sur le site d'Avignon (2Agents sont à temps partiel, 2 à temps complet). Les agents sur Marseille participent si besoin aux missions du Secrétariat Général (courrier, standard, autre...)

La délégation anime le réseau des Responsable Locaux de Formation (RLF) de l'Enseignement et DDI. La mise en route de ce nouveau fonctionnement reste encore chaotique pour les RLF des SGCD (secrétariat Général Commun Départemental). Nous poursuivons avec eux l'organisation de réunions communes enseignement et DDI (en présentiel ou à distance) afin de les informer sur l'actualité, de recueillir leurs besoins, leurs attentes, leurs difficultés, leurs réussites.

II/ COLLABORATIONS : PFRH, CVRH, DREAL, AUTRES DÉLÉGATIONS FC, EN, RÉSEAUX, DDI,

2.1 Les relations avec les rectorats de la région

Les relations avec les rectorats de la région (2 rectorats, Nice et Aix-en-Provence) sont ponctuelles sur des thèmes la gestion de crise, la formation des AESH (Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap).

Depuis 2020, les inspecteurs de l'enseignement (Education Nationale EN) intègrent pour chaque discipline dispensée dans les sessions de formation, les enseignants de l'enseignement agricole concernés et clairement identifiés.

Nous poursuivons nos échanges afin d'ouvrir un maximum de formation aux agents des Etablissements agricoles.

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 2019-2021 engagée avec la Draaf.

- 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). En Paca, aucune enveloppe formation n'est proposée sur le Bop354, aussi les formations mises en ligne en Oras sont colorées enseignement. Durant l'année 2021, compte tenu du contexte sanitaire fluctuant et du manque d'outils de communication commun, nous n'avons pas proposé des formations sur l'outil Safire.
- Nous travaillons actuellement avec la PFRH régionale mais également avec les préfetures départementales sur le programme 2022 en tenant compte des contraintes sanitaires et dans l'attente d'outils informatiques accessibles à tous.

2.3 relation avec les CVRH

Le Centre de Valorisation des Ressources Humaines 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), une dizaine d'agents Draaf, à ce jour, ont suivi des formations proposées par le CVRH durant le semestre 2021.

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

Le recensement commun des besoins de formation avec la DREAL, le CVRH et la Draaf n'est pas formalisé. C'est un axe à travailler pour l'année à venir.

III/ BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2021

3.1 Sur les priorités régionales :

a) les formations métiers du ministère

- Label Égalité

La totalité des sessions (10) ont été suivies à distance en 2021. 89 stagiaires ont été formés.

Nous poursuivrons les actions de formation en 2022 à distance ou en présentiel.

- Formations juridiques :

La collaboration avec la conseillère juridique régionale s'est poursuivie en 2021 par l'organisation d'une formation droit pénal pour les agents du SRAL.

Des formations en droit pénal pour les agents les DDPP (Directions Départementales de la Protection des Populations) sont régulièrement proposées et dispensées par un formateur interne. Cette personne ressource est en charge des formations sur tout le territoire national. Cette situation est fragile, il est nécessaire d'élargir cette compétence à d'autres agents formateurs ou d'autres structures dans le cadre du Plan National de Formation.

L'Instruction Technique DGAL 2020-595 demande d'accompagner au sein des structures la maîtrise de l'impartialité afin de protéger les agents et d'apporter les garanties légitimes aux inspectés. La prévention et le traitement des conflits d'intérêt est un enjeu fort pour les services DGAL (Direction Générale de l'Alimentation) mais tous les services peuvent être concernés. Une formation dispensée par un avocat, sur le thème de la déontologie, a permis de présenter aux agents (environ 40), la culture relative à l'éthique et à la déontologie dans la fonction publique. Compte tenu des retours et de la qualité de l'intervenant des sessions seront reprogrammées.

b) les formations transverses agricoles

- Préparation concours du ministère :

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

Ces formations ont été dispensées essentiellement à distance 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.

- Risques Psycho Sociaux (RPS) :

La DRAAF PACA, à la demande du CHSCT a souhaité actualiser son diagnostic des risques psycho sociaux et mettre en place un plan d'actions pour 2021 - 2022. Un groupe de travail

s'est constitué, composé des acteurs de la prévention. Les agents Draaf ont répondu à un questionnaire à la suite duquel chaque service s'est réuni en présence de la psychologue du travail qui a pu accompagner la démarche. La construction d'un plan de prévention sous forme de fiches actions est en cours de rédaction. Des formations seront mises en place en fonction des attentes et des besoins.

Informatique :

Le contexte sanitaire a accéléré la demande de formation sur les outils de communication à distance ZOOM, OVPA, outils de classe virtuelle. Même dispensées à distance ces formations ont répondu aux attentes des agents.

c) Enseignement agricole (bilan 2021 et prévisions 2022)

- L'expérimentation pédagogique « Evaluer sans notes » 2020 :2023 du Lycée d'Orange.
- Le projet régional « Climat scolaire » à partir de l'enquête Climat scolaire 2021
- La lutte contre les discriminations et les phénomènes de « bouc émissaire » dans les établissements
- L'éducation aux médias et le décryptage des fakes news, L'éducation aux images
- L'éducation à la citoyenneté, aux valeurs de la République et laïcité.
- L'éducation et la culture et la production de ressources pour développer des projets d'éducation artistique et culturelle (PREAC)

Il nous est également demandé de 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.

En lien avec le développement du plan « enseigner à produire autrement pour les transitions et l'agroécologie 2, les référents et les enseignants peuvent conduire des projets, animer des groupes, travailler en mode collaboratif et bénéficier de formations complémentaires sur des sujets plus ciblés en local ou en régional et plus particulièrement une journée sur la permaculture, les formations biodiversité et sciences participatives, la poursuite de la montée en compétences sur l'usage des outils collaboratifs (résana, padlet..) et la meilleure connaissance de l'agriculture connectée avec par exemple l'usage et la maintenance des drones.

L'application de la loi EGalim et le développement de l'alimentation durable en restauration collective dans les EPL, est aussi une thématique sur laquelle la formation des équipes est importante. L'approvisionnement de la restauration scolaire en produits de qualité et durables est un enjeu suivi dans le cadre des OVQ (objet de la vie quotidienne), par le Ministère. Des formations pour définir le projet et accompagner les établissements dans cette voie, sont envisagées.

Enfin la thématique de la Santé Sécurité au Travail dans les établissements et vers les apprenants est également un thème prioritaire. Le travail en concertation avec la MSA (Mutualité Sociale Agricole), la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et le SRFD (Service Régional de la Formation et du Développement) a permis de sensibiliser les nouveaux enseignants dans le cadre de TUTAC (Tutorat des Agents Contractuels) dès 2020 et 2021. Des formations ciblées telles que les risques chimiques en agriculture, la formation DUERP (Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) pour les assistants et conseillers de prévention, la mise aux normes et usage du matériel agricole, seraient à proposer prochainement.

Les premières formations AESH (Accompagnement des Elèves en Situation de Handicap) sont mises en place en région dès 2021 avec l'appui de la DGER (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche) via ENSFEA (École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole). Ce programme est testé en région PACA (région pilote en 2021) avant d'être démultiplié dans toutes les régions. Formco complétera cette offre de formation en proposant des interventions sur l'accueil des apprenants en situation de handicap, sensibilisation aux troubles DYS, Autisme...ouvertes aux AESH mais également à un public plus large. Les initiatives locales seront également accompagnées pour permettre d'être au plus proche des attentes des agents.

d) logiciels métier

- **Renoir RH - Odissée** :

Les utilisateurs (agents SGCD et enseignement) ont bénéficié de formations. Les nouveaux arrivants dans les structures sont également accompagnés. Sur toutes les actions proposées 55 agents ont pu être formés par des formateurs internes. Les actions se poursuivront en 2022.

- **Resytal - QGIS - Sylvanat** :

Poursuite des formations visant à la prise en mains de ces logiciels techniques spécifiques. Peu de sessions ont été proposées en 2021, l'état d'avancement des logiciels n'a pas nécessité plus de propositions.

3.2 Formation individuelles et accompagnement sur les dispositifs de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV)

Nous rencontrons plusieurs profils d'agents déposant des demandes. Ceux motivés qui présentent un dossier en anticipant le parcours et les formations à suivre pour mener à bien leur projet et ceux qui déposent un dossier souvent mal formulé et incomplet sans correspondre aux souhaits professionnels de l'agent. Les structures assistent peu ou pas les personnes. Bilan de compétence, CPF, VAE ne sont pas parfaitement connus. Il convient de clarifier auprès des structures et des agents les différentes options envisageables. La définition du projet d'évolution professionnelle ou le besoin de changement de missions nécessitent une information et/ou un suivi. Une phase d'explication et d'information est nécessaire.

Bilan	Nombre	Observations
Nombre de demandes CPF déposées	12	9 demandes ont été présentées à la Commission prévue du printemps. 3 seront présentées à la commission de l'automne.
Nombre de demandes au fil de l'eau	1	Journées de préparation concours
Nombre de dossiers acceptés	1	
Nombre de dossiers refusés	0	
Nombre de dossiers déposés en commission	9	3 autres seront présentés à la commission d'automne.
Nombre de dossiers acceptés	8	
Nombre de dossiers refusés	1	
Montant des demandes CPF acceptées	25 810 €	
Nombres d'heures utilisées	887H	

En raison du contexte de réorganisation de la fonction publique, un accent particulier sera mis sur l'accompagnement individualisé des agents. Les budgets seront abondés en ce sens.

Nous n'avons présenté 9 demandes à la commission de printemps 2021 (3 DDI, 1 DRAAF, 5 Communauté éducative) un seul a été refusé. Pour la deuxième campagne 2021, 3 dossiers seront présentés à la commission du mois de novembre.

Le DRF 2022 contient une demande d'enveloppes exceptionnelles pour les CPF engagés en 2021 qui seront financés en parti sur 2022.

3.3 Nombre de jour de formation délivrées par des formateurs internes / externes :

8,5 jours de formations délivrées en 2021.

Le confinement a stoppé ces interventions qui ont pu reprendre de façon sporadique à la fin du premier semestre. Les thèmes abordés concernent les activités DGAL (SRAL-DDPP) droit pénal, produits carnés, biosécurité des oiseaux et suidés. Les formations préparation RAEP, les formations Ressources Humaines (outil de suivi des effectifs et des emplois : Odissée)

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

En complément des formations énumérées dans le bilan (point III) et reconduites sur 2022, les priorités régionales sur 2022 sont

4.1. Priorités régionales

4.1.1 : Accompagnement des managers

Nous poursuivrons 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. L'accompagnement au changement concernera les réformes qui impactent le monde de l'enseignement et les réformes administratives départementales.

Des formations sont nécessaires pour tous les publics télétravailleur, managers et agents afin de mieux appréhender cette nouvelle organisation de travail, d'améliorer la bienveillance au sein de la communauté de travail, d'éviter l'exclusion des agents éloignés (géographiquement et/ou en télétravail) pour un déploiement serein et pérenne du télétravail.

4.1.2 Accompagnement à une culture numérique

Connaissance des réseaux sociaux et outils de communication et poursuite des formations sur les nouvelles options de Visio conférences, classes virtuelles.

Un accompagnement sera nécessaire suite aux choix des nouveaux outils de communication Webex et éventuellement d'autres outils proposés par nos partenaires. 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.

4.1.3 Poursuite de l'action Risques Psycho Sociaux

La réorganisation territoriale des services publics de l'état se poursuit. Le champ de compétence des DDI a été modifié La formation a un rôle primordial pour permettre l'accompagnement des agents et faciliter une adaptation aux modifications de leur environnement professionnel.

Dans ce contexte de transformation profonde de l'action publique pour maintenir l'efficacité de l'action régionale, il est important de s'assurer que les agents se sentent bien sur leur lieu de travail. La Draaf PACA comme il a été précisé dans la première partie, a actualisé son diagnostic et son plan de prévention RPS pour 2022 accompagné dans sa démarche par une psychologue du travail. Il donnera lieu à la mise en place de formation qui seront proposées aux agents Draaf et élargies à l'enseignement et aux DDI.

4.1.4 Formations au nouveau logiciel de formation RenoIRH Formation

Ce module RenoIRH Formation, en remplacement des outils Safo et EPICEA, est un enjeu majeur pour le suivi de la formation continue et l'accès à l'offre de formation. Chaque agent pourra facilement s'inscrire en ligne aux sessions de formation.

La formation va être déployée dès l'automne 2021 ce qui conduira à dispenser les modes opératoires de ce nouvel outil auprès des Responsables Locaux de l'Enseignement, des Directions Départementales Interministérielles, de la DRAAF pour la mise en route au plus vite, premier semestre 2022.

4.2 Autres thématiques :

Un accompagnement individuel ou collectif sera mis en place en fonction des compétences détenues et les compétences nécessaires dans les services. Compte tenu de la pyramide des âges au sein des structures il est important d'anticiper les départs à la retraite nombreux dans les 5 prochaines années. La préservation des compétences dans les services et l'optimisation du fonctionnement régional implique la mise en place d'échange de pratique et de tutorats qui seront proposés aux agents et aux nouveaux arrivants. La transmission des savoirs et des compétences métier reste une priorité.

- **PEC**

Le recensement tous les agents souhaitant présenter des concours est établi deux fois par an. En fonction des réponses des sessions seront organisées au plus proches des attentes et les formations proposées par d'autres structures seront diffusées à l'ensemble des candidats susceptibles de présenter un concours. En fonction des résultats aux écrits nous ciblerons les formations RAEP ou Oral au plus proche des dates d'examens et des candidats admissibles. Des Jurys blancs sont également proposés à la demande des candidats.

L'offre s'adapte au contexte sanitaire en proposant essentiellement des sessions à distance y compris pour la préparation à l'oral. Ces dispositions évolueront en fonction de la situation sanitaire.

- **SST- Geste de premiers secours :**

Les formations prévues par la circulaire interministérielle du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours n'ont pu être organisées au premier semestre 2021, les sessions Sauveteur Secouriste du Travail (SST) initiation et recyclage sont programmées en octobre et novembre 2021, leur programmation se poursuivra sur 2022.

La sensibilisation aux gestes qui sauvent (durée 2h) et la prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) (7h) seront mises en place premier semestre 2022.

- **Formations juridiques :**

La remontée des besoins des services (SRAL-DDPP mais également EPL), soulève un besoin de montée en compétence sur des points précis afin de maintenir un bon niveau d'expertise. Des sessions de formation seront proposées en 2021 au plus proche des demandes (Droit pénal, droit administratif, déontologie/impartialité).

4.3. Plan de formation Label

Le marché interministériel actuel va se terminer à l'été 2022. Un nouveau marché devrait alors prendre le relais. Il s'imposera à tous les ministères (Administration Centrale et Services Déconcentrés). 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).

CONCLUSION

La formation à distance présente des avantages logistiques indéniables, puisque la présence physique du stagiaire n'est pas requise. Ainsi, il n'est pas nécessaire de prévoir de longs et coûteux déplacements et toute personne peut avoir accès à la formation, quel que soit sa situation géographique. Toutefois on note des limites notamment sur le manque d'échange entre les participants et sur les aléas techniques aussi on s'oriente vers des formations hybrides plus adaptées à l'attente des participants en 2022.

A ce jour, nous ne disposons pas d'outils commun de communication, compatibles entre les services du Ministère de l'Agricultures et les services du Ministère de l'Intérieur. Le travail et les échanges avec les SGCD (Secrétariat Général Commun Départementaux) restent très difficiles à distance.

Le MAA contribuant à la création et à la mise à disposition de contenus sur la plate-forme numérique mutualisée MENTOR. L'offre de formation 2022 MENTOR, permettra aux agents d'avoir accès à des thèmes de formation élargis dans les domaines métier et transverse.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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