



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rôle et place des EPLEFPA, en lien avec les DRAAF et les DDI, dans la mise en œuvre de politiques publiques du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA)

Rapport n° 20096

établi par

Pascale POTTIER

Ingénieure générale des ponts, des eaux et des forêts

Janique BASTOK

Ingénieure générale des ponts, des eaux et des forêts

Juillet 2022

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	7
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	9
1. UNE METHODE RESOLUMENT TOURNEE VERS LES SERVICES CONCERNES ET LEURS PARTENAIRES ..	11
1.1. Un périmètre, un questionnaire et un calendrier inscrits dans une dynamique nationale	11
1.2. Deux étapes d'investigation pour solliciter toutes les catégories d'acteurs concernés	12
1.2.1. Une phase nationale.....	12
1.2.2. ... Complétée par une phase de terrain.....	13
1.3. Une sélection d'EPLEFPA visant les réalisations et la variété des contextes territoriaux	13
1.4. Un programme de visites et de visioconférences qui a permis de développer une prise de conscience sur le thème du rapport	14
1.4.1. Une journée de visite sur place dans chaque EPLEFPA.....	14
1.4.2. Des visioconférences au niveau régional.....	15
1.4.3. Des visioconférences avec les SD du département de l'EPLEFPA.....	15
2. UN CONSTAT : LES EPLEFPA DISPOSENT DE LARGES ATOUTS POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES DU MASA, ET TRAVAILLENT PEU EN SYNERGIE AVEC LES SERVICES DECONCENTRES	16
2.1. L'EPLEFPA : une structure complexe, originale et pertinente pour répondre à des enjeux multiples.....	16
2.1.1. L'enseignement agricole, composante originale du service public d'éducation et de formation	16
2.1.2. Le modèle de l'EPLEFPA : complexe et pertinent pour relever les défis du MASA	17
2.1.3. Avec l'exigence d'exemplarité d'un service public	19
2.1.4. Un dispositif phare et fédérateur : le programme Enseigner à Produire Autrement	20
2.1.5. La DRAAF, une position légitime de pilotage régional au sein du ministère, en lien avec le Conseil régional	22
2.1.6. Des travaux et des réalisations remarquables menés dans les EPLEFPA.....	24
2.2. Des travaux réalisés conjointement par des EPLEFPA et des services déconcentrés, mais peu fréquents pour cause de méconnaissance mutuelle.....	27
2.2.1. Les contacts et coopérations : souvent une « affaire de personnes » avec alors des résultats très intéressants.....	27
2.2.2. Sauf exception, une faible association des DDT-M dans la définition des axes du développement et du rayonnement territorial des EPLEFPA	30
2.2.3. Une compréhension et une relation de confiance perfectibles entre les EPLEFPA et les services de contrôle, notamment sanitaires	32

2.2.4. De faibles échanges d'informations pouvant être à l'origine de messages décalés, jusqu'à parfois des situations entachant l'exemplarité de l'Etat	35
2.3. Il existe pourtant des besoins et des attentes des uns vis-à-vis des autres, entre services déconcentrés et EPLEFPA	36
2.3.1. Des attentes communes, à bénéfice réciproque possible	36
2.3.2. D'autres souhaits de la part des services déconcentrés	37
2.3.3. Et également du côté des EPLEFPA	38
3. DES VOIES ET DES CLES POUR ENCOURAGER ET DEVELOPPER LA DYNAMIQUE DE COOPERATION ENTRE EPLEFPA ET SERVICES DECONCENTRES	40
3.1. Des conditions de réussite à retenir des initiatives constructives repérées.....	40
3.1.1. Des moments pour se rencontrer	40
3.1.2. Des opportunités pour envisager des coopérations	41
3.1.3. Des opérations enrichies par les coopérations	41
3.2. Enrichir les travaux en administration centrale pour davantage de mobilisations transversales associant les EPLEFPA et les services déconcentrés	42
3.2.1. Une volonté de coopération à mettre en avant.....	42
3.2.2. ... Avec des outils du pilotage adaptés à la coopération	43
3.2.3. A chaque sujet transversal, une diffusion documentaire élargie... ..	43
3.2.4. ... Avec une progression des démarches du « aller vers »	44
3.2.5. Des évolutions observées en ce sens	45
3.2.6. Une percolation utile à tous les niveaux du fonctionnement.....	46
3.3. Miser sur l'animation régionale par la DRAAF pour dynamiser les coopérations entre EPLEFPA et services déconcentrés	47
3.3.1. L'inscription souhaitable de la coopération entre les EPLEFPA et les services déconcentrés dans leurs priorités et objectifs	47
3.3.2. L'accroissement de la communication transversale entre réseaux métiers à tous les niveaux de responsabilité	48
3.3.3. Accompagner les EPLEFPA dans la synthèse des orientations et priorités de leurs différents donneurs d'ordre... ..	49
3.3.4. ... En confortant le rôle d'animation des DRAAF-SRFD, en mobilisant davantage les compétences des services déconcentrés et en adaptant les circuits locaux d'information.....	50
3.4. Au niveau local, organiser le développement d'actions conjointes, des retours d'expérience et de la valorisation des résultats collectifs	51
3.4.1. Formaliser une stratégie de rapprochement et de travaux conjoints entre les EPLEFPA et les services déconcentrés, avec la DRAAF comme pilote commun ..	52
3.4.2. Rendre plus visibles les synergies entre services déconcentrés et EPLEFPA vis à vis de leurs partenaires, souvent communs	54
3.4.3. Valoriser les coopérations au service des transitions agricoles.....	55

3.4.4. Enrichir, grâce à ces pratiques, la formation continue des équipes de direction dont les directeurs d'exploitation agricole, des enseignants et des formateurs.....	56
3.5. La mobilité entre les EPLEFPA et les services déconcentrés : un facteur favorable sans être limitant	58
3.5.1. Un manque de vision globale et de recensement des mobilités croisées.....	59
3.5.2. Des exemples de mobilités réussies.....	60
3.5.3. Pour faire mobilité entre enseignement technique agricole et services déconcentrés, il faut faire preuve de persévérance et bénéficier d'une bonne information	61
3.5.4. Le statut d'emploi et le nouveau dispositif de recrutement des cadres de l'enseignement technique agricole : une évolution positive qui ne comble pas les écarts	63
3.6. Un impact peu évident de la départementalisation sur les capacités d'engagement des EPLEFPA sur les priorités du MASA et sur les synergies avec les services déconcentrés	65
3.6.1. Historique et situation actuelle	65
3.6.2. Que retenir des situations analysées	65
CONCLUSION.....	67
ANNEXES	68
Annexe 1 : Lettre de mission	69
Annexe 2 : Guides d'entretien.....	71
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées	79
Annexe 4 : Liste des sigles utilisés	97
Annexe 5 : Liste des textes de références	101
Annexe 6 : Bibliographie	103
Annexe 7 : Liste des EPLEFPA rencontrés par la mission	105
Annexe 8 : L'enseignement agricole en quelques chiffres.....	106
Annexe 9 : Plan Enseigner à produire autrement (EPA2).....	108
Annexe 10 : Synthèse de la répartition des emplois de Direction en EPLEFPA – Situation Mars 2022.....	110

RESUME

Pour la mise en œuvre des politiques publiques qu'il porte, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) dispose de réseaux implantés sur l'ensemble du territoire français, constitués par ses services déconcentrés (SD) et les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA). L'ensemble de ces réseaux constitue un maillage serré et pertinent pour les déclinaisons territoriales des stratégies ministérielles, en proximité avec la majorité des acteurs concernés par les orientations pour lesquelles des résultats sont attendus : organisations professionnelles du secteur, collectivités, associations, instituts techniques, organismes de recherche, établissements publics.

Ainsi, les réseaux des DRAAF, des DDI et des EPLEFPA sont sollicités pour faire avancer de façon cohérente, chacun dans ses responsabilités et en coopération, les transformations agro-écologiques et alimentaires, avec l'évolution correspondante des métiers et des compétences qui y sont nécessaires. La prise de conscience de la nécessité et de l'urgence des transitions étant désormais largement partagée, l'Etat doit être efficient dans l'accompagnement des acteurs du territoire dans le triple objectif de préserver la capacité productive, la santé publique et l'environnement, en phase avec les attentes sociétales, face au changement climatique.

Or les EPLEFPA, lieux d'articulation entre les politiques publiques, disposent d'atouts précieux : des sessions d'enseignement et formation à formats variés, des surfaces et installations propices à l'expérimentation (exploitations agricoles, ateliers technologiques, restauration scolaire), une capacité à conduire des projets sur le terrain. Si bien que l'intérêt d'un travail territorial transversal remporte l'adhésion des personnes rencontrées.

Mais les réseaux des EPLEFPA et des SD se sont globalement éloignés au fil des ans. Le fonctionnement s'est organisé davantage autour de chaînes de commandement associées à chacune des directions générales d'administration centrale, pleinement justifiées au regard des enjeux pour chaque département ministériel, mais ne laissant guère de place aux relations interservices et/ou inter-réseaux, compte-tenu des priorités mises en avant.

Le souci de remédier à ce cloisonnement pour mieux relever les nouveaux défis des mondes agricoles, agro-alimentaires et forestiers est souligné. L'Etat ne devrait plus se priver, comme c'est souvent le cas actuellement dans les territoires, de mettre en avant les nouvelles pratiques pour lesquelles les EPLEFPA sont démonstrateurs et peuvent être ambassadeurs, comme le dispositif « Enseigner à produire autrement » le conçoit. La conviction de la force du tandem EPLEFPA - SD est le moteur de démarches remarquables, dont plusieurs ont pu être mises en avant lors de la mission, dans le but de créer une émulation.

En adoptant le principe que le cheminement de la mission participe déjà à la mise en œuvre des futures recommandations, qui en sont d'autant plus alimentées, la mission s'est attachée à rencontrer les dirigeants des différentes administrations centrales du ministère, puis est allée vers une grande diversité d'acteurs dans trois régions, autour de neuf EPLEFPA, de leurs tutelles et de leurs partenaires, de leur DRAAF hors autorité académique et des DDI de leur département. Le choix d'entendre les personnes sur les politiques de la transition agro-écologique, de l'alimentation et de l'emploi a permis de recueillir des témoignages concrets, illustrés, porteurs de bonnes pratiques et de préoccupations précises, notamment vis-à-vis du rôle majeur d'exemplarité porté par les EPLEFPA. Le rapport vise à donner une visibilité à une palette d'exemples d'actions de

rapprochement et de coopérations qui ont pu être mises en place entre les EPLEFPA et les SD, dans un intérêt réciproque, et à un coût raisonnable du point de vue des protagonistes. Il fait part également de regards portés par des acteurs n'appartenant pas spécifiquement au monde agricole au sens large. Sachant que les solutions adaptées aux situations sont locales, cette présentation, non exhaustive, se veut inspirante.

Cependant, des lignes fortes se sont dégagées tout au long de la mission. Elles sont à l'origine des recommandations émises, sur lesquelles pourraient être appelés les différents niveaux de responsabilités au sein du MASA. Seule la conjonction des actions dans un mouvement systémique semble en effet de nature à pouvoir renforcer la coopération entre l'enseignement technique agricole, à commencer par les EPLEFPA, et les SD, au sein des DRAAF et dans les DDI.

Pour installer les conditions favorables aux travaux conjoints attendus dans les territoires, les administrations centrales devraient déclencher un plus grand décloisonnement entre les réseaux des EPLEFPA et ceux des SD. Pour cela, elles disposent de leviers puissants, comme par exemple celui d'apporter des modifications à leurs méthodologies d'élaboration et de diffusion de leurs feuilles de route (R1) ou encore d'engager une réflexion pour améliorer la visibilité des actions conduites par les EPLEFPA, aujourd'hui signalées via de nombreux sites internet pilotés par la DGER et/ou ses experts nationaux (R2), et enfin d'inscrire la coopération dans les lettres de mission des dirigeants au sein du ministère (R3).

Ces évolutions viendraient en appui au pilotage assuré au niveau régional par les DRAAF, dont les efforts de décloisonnement (R4) seraient soutenus par la mise en priorité nationale et des outils facilitants. Entraîné par la dynamique réactivée de ce chantier, l'entretien des moyens de l'animation régionale par les SRFD, pour la mise en œuvre du dispositif EPA 2, en lien avec les autres services des DRAAF, les DDT-M et les DDecPP, devrait ainsi être sous vigilance (R5). Le terreau pourrait alors devenir plus fertile pour le développement des coopérations entre les EPLEFPA et les SD. Il faudrait pour cela une diffusion large et accompagnée des bonnes pratiques au niveau régional, sous organisation ou impulsion des DRAAF, et au niveau local par interaction directe entre les SD et les EPLEFPA (R6). La mission observe que les coopérations visées comportent aussi des possibilités d'amélioration supplémentaires pour la formation continue des directeurs de centre, des enseignants et des formateurs de l'enseignement technique agricole (R7).

Les avancées récentes de rapprochements des systèmes de gestion et d'accompagnement des cadres supérieurs en SD et EPLEFPA pourraient favoriser les mobilités entre l'enseignement technique agricole et l'administration territoriale de l'Etat. Ces mobilités facilitent les relations mais leur faible fréquence actuelle n'est pas un obstacle au développement des coopérations.

La départementalisation des EPLEFPA n'apparaît pas, au degré limité d'investigation de la mission à ce sujet, comme une condition déterminante pour les travaux entre EPLEFPA et SD.

Le facteur déclenchant est surtout la volonté partagée, la mise en priorité et l'installation de jalons permettant d'assurer la pérennité de l'action collective une fois qu'elle a pu être engagée, comme constaté sur plusieurs territoires étudiés par la mission.

Mots clés : enseignement technique agricole ; établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLFPA) ; services déconcentrés ; politiques publiques ; missions.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1. Aux directions d'administration centrale.** Faire progresser le décloisonnement entre directions d'administration centrale, en signalant l'intérêt des synergies entre l'enseignement technique agricole et les services déconcentrés dans les circulaires et feuilles de route structurantes, sectorielles ou collectives, relatives aux orientations majeures du MASA. Prévoir un accompagnement national conjoint et en informer les ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'accompagnement des agents et des structures et les inspecteurs de l'enseignement agricole.
- R2. A la DGER.** Afin d'améliorer la mise en visibilité des actions conduites par les EPLEFPA dans le cadre de la mise en oeuvre des politiques publiques dont ils ont la charge, faire l'inventaire des différents sites internet nationaux pilotés par la DGER et/ou par ses experts nationaux ; pour chacun d'eux, réaliser l'expertise des rubriques et des contenus rendant compte de ces actions. Sur la base de ce diagnostic, réfléchir à la substitution de tout ou partie de ces sites et/ou rubriques par le regroupement des informations sur l'un de ces sites reconfiguré ou par la création d'un nouveau site unique, transversal aux actions conduites et accessible à tous publics, quitte à y conserver les accès réservés nécessaires.
- R3. Au Secrétariat général du MASA.** Inscrire la coopération entre services déconcentrés et EPLEFPA comme item permanent dans les lettres de mission des directeurs et/ou des directeurs adjoints de DRAAF et d'EPLEFPA, et dans les objectifs des services ; intégrer ce point dans les dialogues de gestion et dans les entretiens professionnels des dirigeants ; prévoir un temps consacré à ce sujet dans les dialogues de gestion stratégiques annuels avec les préfets.
- R4. Aux DRAAF.** Décloisonner les réseaux en s'appuyant notamment sur les besoins de pilotage du plan EPA2, d'une part entre les services de la DRAAF, et d'autre part entre les EPLEFPA et les services déconcentrés, en utilisant les réunions existantes animées par la DRAAF et en développant les participations croisées, pour favoriser l'interconnaissance des participants et le partage des thématiques communes.
- R5. Aux DRAAF.** En synergie avec les services chargés de l'économie agricole, les services chargés de la sécurité alimentaire et de l'alimentation et les services chargés de la forêt et du bois, consolider les moyens d'animation régionale des SRFD pour la mise en oeuvre du dispositif Enseigner à Produire Autrement (EPA2). Ils seront ainsi en mesure de répondre pleinement aux attentes de la DGER et des autres directions d'administration centrale en matière de déclinaison territoriale et de valorisation des résultats des politiques publiques, à travers des réseaux régionaux et locaux de coopération.
- R6. Aux DRAAF, aux DDI et aux EPLEFPA.** Favoriser l'émergence de travaux conjoints entre EPLEFPA et services déconcentrés, en diffusant largement les bonnes pratiques ou idées de collaborations aux niveaux régional et départemental, et ouverts aux partenaires professionnels.

R7. A la DGER et aux DRAAF. Valoriser les interactions entre EPLEFPA et services déconcentrés dans le développement d'une offre agile de formation continue pour les équipes de direction (dont les DEA et DAT) , les enseignants et les formateurs.

1. UNE METHODE RESOLUMENT TOURNEE VERS LES SERVICES CONCERNES ET LEURS PARTENAIRES

1.1. Un périmètre, un questionnement et un calendrier inscrits dans une dynamique nationale

Le Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER), par un courrier du 28 octobre 2020, une mission de conseil portant sur le rôle et la place des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) dans la mise en œuvre de politiques publiques du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA), en lien avec les Directions Régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) et les Directions Départementales Interministérielles (DDI).

Le Directeur de cabinet du Ministre a demandé à la mission de :

- Dresser un état des lieux et un diagnostic sur les relations entre les EPLEFPA et les services déconcentrés du MASA (SD) en dégagant les leviers et les freins à l'existence et au développement de ces relations,
- Formuler des pistes d'amélioration et des recommandations pour renforcer la participation des EPLEFPA à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques portées par le MASA.

Il est également attendu que l'analyse prenne en compte les effets de la départementalisation des EPLEFPA, là où elle a été mise en place, et l'influence de la mobilité croisée des cadres supérieurs entre l'enseignement agricole en EPLEFPA et les postes en SD.

L'origine de la mission réside dans le constat d'une sollicitation inégale des EPLEFPA par les SD du MASA. Cet état de fait se traduit par exemple dans des investissements variables des SD dans les instances de gouvernance des établissements. Alors que le code rural et de la pêche maritime (CRPM) confie à l'enseignement agricole une mission de participation aux politiques publiques pour lesquelles le MASA est compétent, l'action territoriale de l'Etat se prive souvent de marges de manœuvre que détiennent les EPLEFPA. Relais fédérateurs, ancrés et ouverts sur leur territoire, ces établissements, dont les compétences et infrastructures sont mobilisables, ont tout intérêt à alimenter leur organisation et leur action d'une coopération fructueuse avec les SD. Les EPLEFPA peuvent trouver dans leurs liens avec les SD des compétences techniques additionnelles pour exercer leur mission, une crédibilité institutionnelle et un relais politique sur le territoire qu'ils partagent. Réciproquement, les SD peuvent trouver auprès des EPLEFPA des infrastructures et des compétences mobilisables pour cerner les besoins, apprécier la faisabilité de terrain, promouvoir et relayer sur le territoire les politiques publiques qu'ils portent.

La mission s'inscrit dans un contexte où les attentes sociétales et les changements à accompagner dans le secteur agricole sont stratégiques et nombreux pour faire face aux défis actuels de souveraineté alimentaire, de renouvellement des générations¹, d'accompagnement des transitions, d'attractivité des formations et des emplois².

¹ L'enjeu du renouvellement des générations en agriculture sera accentué dans les années à venir, compte tenu des prévisions de départs à la retraite dans les dix prochaines années, évalués à 50 % de chefs d'exploitation concernés.

² Feuille de route issue de la réunion de travail du 11 mars 2021, présidée par Mme Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et M. Julien Denormandie, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, qui avait pour objet de faire le point sur le travail saisonnier afin de préparer la saison 2021/2022 dans un contexte sanitaire affecté par la crise COVID-19 et envisager les moyens de renforcer l'attractivité des emplois permanents en agriculture, tout particulièrement pour les jeunes.

Les coopérations créent de la synergie pour la formation des générations futures et pour l'adaptation de l'action au sein des territoires. Il en va de la puissance, de la cohérence et de la crédibilité des politiques portées par le MASA et de leur mise en œuvre. L'atout pour le MASA de disposer du double réseau des EPLEFPA et des SD doit être davantage mobilisé pour soutenir la dynamique et relever les nombreux nouveaux défis inscrits dans les politiques à traduire sur le terrain.

Après concertation avec la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) et présentation au Cabinet du Ministre, le cadrage de la mission a conduit à retenir trois politiques publiques cibles : l'emploi agricole au sens large, la transition agro-écologique (TAE) et l'alimentation.

Le périmètre géographique finalement retenu est celui du territoire métropolitain, compte tenu notamment des spécificités de l'organisation des services de l'Etat dans les départements et région d'outre-mer (DROM) qui nécessiteraient une analyse propre à leurs contextes.

Sont hors champ des investigations :

- Les établissements d'enseignement supérieur agricole (ESA) publics et privés,
- L'enseignement technique agricole (ETA) privé, mais certaines recommandations le concernent également,
- Les relations de type régalien entre les DRAAF et les EPLEFPA au titre de l'exercice de l'autorité académique. Celles-ci relèvent de liens normés et obligatoires, à l'instar de celles exercées par le Rectorat sur les établissements d'enseignement sous tutelle du ministère en charge de l'Education nationale (EN). L'enjeu de la mission porte en effet sur les relations qui vont au-delà des liens structurels.

La mission ne porte pas sur l'efficacité de la mise en œuvre par les EPLEFPA des trois politiques publiques choisies pour la mission. Celles-ci fournissent des illustrations dans le diagnostic des conditions de cette mise en œuvre, en lien avec les SD.

La mission s'est attachée à faire des recommandations pragmatiques et opérationnelles.

1.2. Deux étapes d'investigation pour solliciter toutes les catégories d'acteurs concernés

Considérant le continuum des responsabilités, à la fois verticales depuis les directions générales d'administration centrale (DGAC) à destination des SD et des EPLEFPA, et horizontales au sein des différents services de ces structures, la mission a été amenée à conduire deux séries d'investigations, au niveau national d'abord, puis au niveau des territoires, en régions et départements.

1.2.1. Une phase nationale...

En complément de l'analyse documentaire, la mission a conduit entre mai 2021 et août 2021, puis en décembre 2021, des entretiens au niveau national visant à recueillir des informations portant sur les trois volets de la mission :

- Autour des trois politiques publiques ciblées par la mission : l'étude du rôle de l'entité et l'identification d'axes et de pratiques de collaborations éventuelles entre la DGER et les autres DGAC d'une part, et entre les EPLEFPA et les SD d'autre part.
- L'identification des facteurs favorables et des freins à la mobilité croisée des cadres supérieurs entre SD et EPLEFPA et le recueil du témoignage de cadres supérieurs ayant effectué une

mobilité entre EPLEFPA et SD, dans un sens comme dans l'autre, pour la collecte et l'analyse des retours d'expérience.

- L'analyse des apports éventuels de la départementalisation des EPLEFPA au développement des coopérations avec les SD du MASA dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Ces entretiens ont également permis de repérer des territoires supports pour la phase de terrain, en veillant à retenir une diversité de situations.

La mission a pu s'entretenir avec les directions générales de l'administration centrale (DGAC)³ du MASA; l'Inspection de l'enseignement agricole (IEA) ; les groupements des directeurs de DRAAF, des chefs de service régional de la formation et du développement (SRFD), des directeurs de Direction départementale des territoires et de la mer (DDT-M) et des directeurs de Direction Départementale de la Protection des Populations (DDecPP), ainsi que la Présidente de l'association nationale des directeurs d'EPLFPA ; les animateurs nationaux de la DGER (Reso'Them⁴ ; RNEDD⁵) ainsi que deux établissements nationaux d'appui (ENA) en charge de l'accompagnement du plan « enseigner à produire autrement » ; le chargé de mission de la DGER concernant la politique d'information et d'orientation de l'enseignement agricole.

Au titre du volet ressources humaines, ont été rencontrés le Secrétariat général (SG) et la sous-direction de la DGER en charge de la gestion des personnels de l'enseignement agricole ainsi que les structures d'accompagnement des cadres du MASA : le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), la délégation à la mobilité et aux carrières (DMC) et l'institut Agro Dijon.

1.2.2. ... Complétée par une phase de terrain

Cet état des lieux a été approfondi au niveau territorial par une phase de terrain, conduite entre septembre 2021 et décembre 2021.

Après consultation de la DGER, la mission a retenu trois régions d'approfondissement : la Nouvelle-Aquitaine, les Hauts-de-France et la Normandie.

La méthode retenue et les investigations réalisées à ce niveau font l'objet des chapitres 1.3 et 1.4.

1.3. Une sélection d'EPLFPA visant les réalisations et la variété des contextes territoriaux

Dans chacune des trois régions, la mission s'est appuyée sur une première collecte d'informations disponibles sur les sites gérés par la DGER présentant quelques grandes caractéristiques de l'enseignement agricole public dans chaque département, avec :

- La liste des EPLEFPA par département,

³ DGAC : Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) ; Direction Générale de la Performance Economique et environnementale des entreprises (DGPE) ; Direction Générale de l'Alimentation (DGAL) ; Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture (DGAMPA)

⁴ Reso'them est un collectif d'animateurs pour accompagner la transition agro-écologique dans les établissements d'enseignement technique agricole publics et privés ; dix thématiques sont couvertes : agriculture biologique ; agronomie Ecophyto ; alimentation ; biodiversité ; controverses ; eau ; élevage ; énergie climat ; horticulture paysage.

⁵ Le Réseau National d'Education au Développement Durable (RNEDD) bénéficie d'une animatrice nationale et d'animateurs régionaux au sein des DRAAF-SRFD, en charge d'accompagner les dynamiques d'évolution en développement durable et éducation au développement durable des établissements d'enseignement technique agricole public et privé.

- Au niveau de chaque EPLEFPA : les secteurs professionnels⁶ couverts et la structuration de l'EPLEFPA⁷; un premier niveau de mesure de l'implication de l'EPLEFPA dans les politiques TAE et alimentation à travers les pratiques et projets de l'exploitation agricole (EA) et/ou de l'atelier technologique (AT)⁸ et la mobilisation éventuelle des dispositifs accompagnés par la DGER⁹, complétés par des éléments qualitatifs d'intérêt signalés lors des entretiens nationaux.

Cet ensemble d'éléments a servi de base de discussion avec chaque DRAAF qui a pu fournir des informations pour l'enrichir¹⁰. La mission a ensuite retenu l'échantillon des neuf EPLEFPA qui figure en annexe 7.

1.4. Un programme de visites et de visioconférences qui a permis de développer une prise de conscience sur le thème du rapport

Dans chacune des régions, les investigations ont été conduites de la manière suivante :

1.4.1. Une journée de visite sur place¹¹ dans chaque EPLEFPA

Eu égard aux politiques publiques retenues, la mission a privilégié quatre entrées, en laissant au chef d'établissement la latitude d'organiser les différentes séquences en y associant les partenaires pertinents en fonction des actions présentées :

- Les exploitations agricoles et ateliers technologiques qui doivent nourrir les apprentissages des futurs professionnels et servir de démonstrateurs vers les professionnels du territoire dans les domaines visés dans un souci d'exemplarité. (Voir le paragraphe 2.1.3)
- La restauration scolaire qui est, elle aussi, lieu d'apprentissage et vitrine de la réalisation des objectifs du MASA¹²,
- Les enseignants et formateurs, qui doivent s'approprier les concepts et les connaissances en vue de les transmettre aux apprenants. Cette entrée a privilégié la rencontre d'enseignants et de formateurs en charge, pour une partie de leur service, de projets de développement et d'innovation spécifiques¹³ en lien avec les politiques publiques retenues par la mission.
- Les CFA et CFPPA au titre de leur implication dans l'adaptation aux besoins en qualification du territoire sur l'emploi agricole, agroalimentaire et forestier.

⁶ Liste DGER en quatre grands secteurs : productions (agricoles, horticoles, aquacoles...), transformation agro-alimentaire, aménagement (paysage, forêt...) et services.

⁷ Sélection selon le nombre de centres constitutifs et le caractère monosite ou répartis sur plusieurs sites.

⁸ Sélection en fonction de l'existence de produits sous signe de qualité dont agriculture biologique (AB) ; commercialisation circuits courts ; insertion dans un collectif engagé dans l'agroécologie (GIEE, ferme Dephy ...).

⁹ Existence de tiers temps enseignant, d'IAE chef de projets de partenariat, correspondant RMT et thématiques.

¹⁰ Par exemple, l'implication d'un EPLEFPA dans un Projet d'Alimentation Territoriale (PAT) est une information connue au niveau de la DRAAF mais non retrouvée dans les sites nationaux consultés.

¹¹ A l'exception de l'EPLEFPA de Montmorillon dont la journée s'est déroulée en visioconférence compte tenu des contraintes d'agendas.

¹² qui doit mettre en œuvre les objectifs de la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous, dite loi EGAlim, complétés par ceux fixés par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets dite loi « Climat et résilience », associés à un objectif d'éducation à l'alimentation et ses corollaires tels que la lutte contre le gaspillage alimentaire déjà introduite par la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire du 10 février 2020 (loi AGECL).

¹³ Tiers-temps ou correspondant du plan Enseigner à produire autrement (EPA2), correspondant Réseau mixte technologique (RMT), décharge de participation à un projet de Compte d'affectation spéciale développement agricole et rural (CASDAR).

1.4.2. Des visioconférences au niveau régional

La mission a rencontré une diversité d'acteurs de l'environnement institutionnel et partenarial des EPLEFPA dans le champ des trois politiques publiques retenues pour les investigations :

- A la DRAAF : le directeur DRAAF et ses adjoints ; les chefs de service ; les référents : emploi, Animation et développement des territoires – Animation Développement Expérimentation et Innovation (ADT/ADEI), agroécologie, EPA2, alimentation ; le délégué FORMCO.
- Au Conseil régional : les vice-présidents en charge de l'éducation et de la formation d'une part, de l'agriculture d'autre part.
- Avec la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et l'opérateur en charge de l'emploi (Pôle emploi).
- Avec les représentants des professionnels : Chambre régionale d'agriculture ; Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA), OCAPIAT ¹⁴.

1.4.3. Des visioconférences avec les SD du département de l'EPLEFPA

Ces visioconférences ont permis des rencontres :

- Avec la DDT-M : directeur et chef du Service d'économie agricole (SEA).
- Avec la DDecPP : directeur, chef de service de la santé, protection animale (SPA) et chef de service de la sécurité sanitaire des aliments (SSA).

La Préfète de la Vienne a par ailleurs répondu favorablement à la sollicitation d'entrevue des missionnées auprès des préfets de régions et de départements visités.

Chaque entretien a fait l'objet d'un guide de questionnement envoyé aux interlocuteurs avant le rendez-vous. Des exemples sont présentés en annexe 2.

En complément de ces entretiens bilatéraux, et à l'initiative des DRAAF, la mission a bénéficié d'un temps d'intervention et de recueil de témoignages dans les trois CODER (EPLFPA, DDT-M et DDecPP) programmés en Nouvelle-Aquitaine et dans deux réunions régionales réunissant les directeurs d'EPLFPA d'une part, les SD d'autre part, spécialement organisées pour l'occasion par la DRAAF de Normandie.

La mission tient à souligner la qualité de l'accueil qui lui a été réservé par tous ses interlocuteurs. Elle remercie tout particulièrement les DRAAF et les directeurs d'EPLFPA pour leur implication dans l'organisation de cette phase de terrain.

Tous ces échanges ont été l'occasion d'une prise de conscience réciproque des cadres du MASA sur l'existence de l'enseignement agricole public dans les territoires pour les uns, des SD pour les autres, et des bénéfices que pourrait générer davantage de travail en commun.

¹⁴ OCAPIAT est l'opérateur de compétences pour la Coopération Agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires.

2. UN CONSTAT : LES EPLEFPA DISPOSENT DE LARGES ATOUTS POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES DU MASA, ET TRAVAILLENT PEU EN SYNERGIE AVEC LES SERVICES DECONCENTRES

2.1. L'EPLFPA : une structure complexe, originale et pertinente pour répondre à des enjeux multiples

2.1.1. L'enseignement agricole, composante originale du service public d'éducation et de formation

L'enseignement et la formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires¹⁵ ont pour objet d'assurer, en les associant, une formation générale et une formation technologique et professionnelle qui préparent à une grande diversité de métiers : les métiers des filières agricoles et agroalimentaires, les métiers liés à la préservation et la mise en valeur des milieux naturels, l'entretien et la création d'aménagements paysagers, les services aux personnes âgées ou à la petite enfance en milieu rural, les services dans les territoires (tourisme, animation, communication, commerce et vente). Le vivant est le dénominateur commun de cette diversité de métiers en contact avec la nature ou les personnes. Ces formations contribuent à l'éducation au développement durable, à la promotion de la santé et à la mise en œuvre de leurs principes, ainsi qu'à la promotion de la diversité des systèmes de production agricole et à la sensibilisation au bien-être animal. Ils contribuent au développement personnel des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires, à l'élévation et à l'adaptation de leurs qualifications et à leur insertion professionnelle et sociale.

L'enseignement agricole¹⁶ remplit les cinq missions suivantes :

1. Assurer une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ;
2. Participer à l'animation et au développement des territoires ;
3. Contribuer à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes ;
4. Contribuer aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovation agricoles et agroalimentaires ;
5. Participer à des actions de coopération européenne et internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants.

Le projet stratégique national pour l'enseignement agricole précise les missions et les priorités de l'enseignement agricole en articulation avec le 6^e schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole 2016-2020 toujours en vigueur. Ce texte affirme que l'enseignement agricole doit jouer un rôle au-delà de celui qu'il tient dans le cadre des politiques publiques d'éducation : « La mission de l'enseignement agricole est plus vaste que la seule formation des agriculteurs. Il possède tous les atouts pour traiter de sujets intéressants plus largement la société (alimentation, nutrition, protection des ressources naturelles, monde rural, problèmes éthiques) et il se place à la croisée de nombreuses politiques publiques ». Dans le contexte de la loi d'avenir pour

¹⁵ Sources : Art. L 811-1 du Code rural et de la pêche maritime ; désigné communément sous le terme plus simple mais aussi plus réducteur d' « enseignement agricole » qui sera utilisé dans la suite du rapport.

¹⁶ Pour en savoir plus sur l'enseignement agricole en quelques chiffres, voir l'annexe 8.

l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014, le projet stratégique invite l'enseignement agricole à mobiliser ses ressources pour répondre à l'objectif défini dans la démarche « produisons autrement » d'une agriculture française prête à relever le défi économique, écologique et social, autour du projet agro-écologique pour la France, en conciliant les attentes des agriculteurs, des consommateurs et des citoyens.

Il met également en avant d'autres politiques publiques en lien avec l'enseignement agricole. Ainsi dans le cadre du Grenelle de l'environnement et de ses lois d'application, il assigne aux établissements d'enseignement agricole le rôle de promoteurs des comportements et des pratiques exemplaires dans le développement de nouveaux modes de production, d'organisation et de fonctionnement plus respectueux de l'environnement (plan Ecophyto 2018, plan de développement de l'agriculture biologique...) inscrit dans le programme national de l'alimentation visant à garantir une alimentation sûre, diversifiée, équilibrée, répondant aux exigences nutritionnelles et découlant de modes de production durables et respectueux de l'environnement.

Sous tutelle du ministre chargé de l'agriculture, l'enseignement agricole est ainsi un enseignement singulier, distinct et complémentaire de celui de l'EN. A travers l'exercice des missions qui lui sont assignées, il se positionne comme un levier incontournable d'accompagnement des politiques publiques du MASA, en plus des politiques éducatives et de formation tout au long de la vie qui sont au cœur de son fondement. Tout particulièrement, le projet stratégique national de décembre 2014, toujours en vigueur, porte l'ambition du rôle que doit jouer l'enseignement agricole sur les trois politiques publiques pour la TAE, l'alimentation et l'emploi au travers notamment de l'orientation, de la réussite scolaire, de l'insertion professionnelle et de la promotion sociale des apprenants accueillis.

Hormis les références à l'autorité académique exercée par la DRAAF, cette feuille de route pour l'enseignement agricole, qui valorise pourtant l'ancrage territorial des établissements et le développement des partenariats, ne mentionne pas une synergie possible ou à rechercher avec les SD présents sur les mêmes territoires.

2.1.2. Le modèle de l'EPLEFPA : complexe et pertinent pour relever les défis du MASA

L'ETA public est constitué d'un réseau national dense constitué de 174 EPLEFPA répartis sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

Les missions des EPLEFPA, précédemment décrites, sont définies à l'article L. 811-1 du CRPM.

Chaque EPLEFPA est composé de centres, dont au moins un lycée siège social, associé selon les établissements, à un centre de formation d'apprentis (CFA) et/ou un centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), une EA et/ou un AT et/ou un centre équestre.

Certains établissements disposent en leur sein de plusieurs lycées, CFA, CFPPA, EA et AT qui rayonnent à partir de différents sites géographiques sous l'autorité du directeur de l'EPLEFPA.

Ainsi, le législateur a créé un modèle d'enseignement et de formation original, permettant d'accueillir plusieurs types de publics en formation - élèves, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue - en leur faisant bénéficier de son ancrage local, de ses outils professionnels et de sa contribution à l'animation et au développement agricole et rural de son territoire.

C'est donc à travers un ensemble de missions pour répondre aux défis de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, du développement des territoires ruraux, du développement durable, de l'insertion et de la réussite des apprenants qu'il faut traduire que la structuration des EPLEFPA et leur mode de gouvernance ont été pensés par le législateur pour jouer un rôle de tout premier plan, tant dans la mise en œuvre des politiques éducatives partagées avec le ministère en charge de l'Education nationale, que plus largement, dans les politiques publiques portées par le MASA.

Une note de service annuelle de la DGER¹⁷ relative à la préparation de la rentrée scolaire recense l'ensemble des politiques publiques dont la mise en œuvre incombe aux EPLEFPA. Cette note met l'accent sur les politiques de formation qui « visent à former des professionnels performants en donnant aux apprenants les clefs et outils pour comprendre les processus naturels, gérer l'incertitude et la complexité, observer, concevoir des solutions et les expérimenter dans les champs de la transition agro-écologique, de la transition sanitaire et de l'alimentation ».

La politique éducative de l'enseignement agricole, socle fondateur de l'activité des EPLEFPA, est déployée au sein de douze orientations stratégiques¹⁸ à travers lesquelles se dessine la contribution fondamentale des EPLEFPA à la politique de l'emploi dans les métiers du vivant, par l'insertion sociale et professionnelle des apprenants.

En lien avec les politiques ciblées par l'étude, la mission retient les directives en faveur de l'éducation au développement durable, avec l'accent mis sur la transition agro-écologique et sur les actions qui s'inscrivent dans la continuité des Etats généraux de l'alimentation (EGA).

Soutiens de la formation des professionnels en devenir, les EA et les AT des EPLEFPA ont vocation à illustrer l'ambition des politiques publiques, en devenant des lieux de référence et de démonstrations sur les transitions. Comme nous le verrons au chapitre suivant, cette aspiration se heurte parfois aux réalités de fonctionnement car il leur appartient, à partir de leurs ressources propres¹⁹, d'assurer l'ensemble des charges liées à leur activité de production. En effet, à l'exception des directeurs rémunérés par le MASA, les salariés des AT et des EA sont des salariés de droit privé rémunérés sur le budget propre de l'EPLEFPA et régis par le code du travail et les conventions collectives de la profession.

En pratique, la consultation nationale réalisée en 2019 par l'IEA auprès des EPLEFPA²⁰ met en évidence que plus de la moitié des équipes considère que l'agroécologie est une politique majeure du MASA dans laquelle les EPLEFPA s'impliquent fortement. Mais 42% des directeurs considèrent qu'il est aujourd'hui plus difficile de mettre en œuvre les différentes politiques publiques. Le déficit de moyens humains et financiers est mis en avant, notamment pour les plus petits établissements. Dans ce contexte, le développement des synergies avec les SD autour d'une politique portée conjointement pourrait alors être l'un des leviers pour renforcer l'implication des EPLEFPA dans une recherche d'échanges à bénéfices réciproques, comme nous le verrons par la suite.

¹⁷ Note de service DGER/SDEDC/2020-781 du 17/12/2020 portant sur l'organisation de la rentrée scolaire 2021.

¹⁸ Une large part de ce recensement concerne la mise en œuvre de dispositifs fondamentaux dans la politique éducative au cœur des missions des EPLEFPA, mais dépasse le cadre de la mission (tels que le numérique éducatif, l'innovation pédagogique, l'ouverture à l'international, la gestion de la carte scolaire etc.).

¹⁹ A noter toutefois que beaucoup d'EPLEFPA reçoivent une dotation des Régions visant à compenser les surcoûts pédagogiques.

²⁰ Les résultats exhaustifs de l'enquête sont consultables dans le rapport n° R 20 001 de l'IEA portant sur la mission des EPLEFPA et les nouvelles organisation territoriales – Janvier 2020.

2.1.3. Avec l'exigence d'exemplarité d'un service public

S'agissant des politiques publiques explorées pour la mission, les enjeux d'exemplarité des EPLEFPA sont de plusieurs ordres :

Tout d'abord en tant qu'établissements publics et organismes de formation initiale et continue des futurs professionnels et des professionnels en activité, ils se doivent d'offrir un service conforme aux attentes sociétales et aux réglementations en vigueur, et d'en être le vecteur dans les enseignements.

En second lieu, le devoir d'exemplarité est également rappelé en matière de respect des normes réglementaires relatives à la politique sanitaire. Les exploitations et ateliers commercialisent leurs produits végétaux et animaux dans les circuits classiques de distribution et à ce titre, la réglementation s'impose à eux comme à tous les professionnels du secteur privé.

Sur ce point, la note de service conjointe DGER-DGAL²¹ adressée en février 2021 à l'enseignement agricole public et privé et aux services de contrôles DRAAF-SRAL et DDecPP porte la mise en place d'inspections sur le respect des réglementations dans un triple objectif de :

- Sensibiliser les établissements de l'enseignement agricole sur leurs responsabilités au regard des réglementations en matière de santé et protection des animaux et végétaux, et de sécurité et qualité des aliments ;
- Encourager les inspections et le suivi des autocontrôles dans ces établissements pour veiller à leur conformité en matière de sécurité sanitaire ;
- Créer des relations durables entre les services de l'Etat pour assurer l'exemplarité des pratiques dans les formations et les établissements de l'enseignement agricole et favoriser leur appropriation par les acteurs professionnels.

Nous reviendrons sur sa mise en œuvre dans le chapitre 2.2.3.

Par ailleurs et au-delà, la mise en œuvre des missions d'expérimentation et d'animation des territoires suppose de pouvoir mobiliser les exploitations agricoles et ateliers comme supports de démonstration et d'expérimentation d'outils et de pratiques innovantes au bénéfice des apprenants et des professionnels, dans un objectif de transfert de ces pratiques innovantes auprès des professionnels sur leur territoire. L'Etat doit parler d'une seule voix.

Enfin, un engagement exemplaire est également attendu dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs de la loi EGAim dans le cadre de la restauration collective de l'EPLEFPA.

Ce devoir d'exemplarité est régulièrement rappelé aux EPLEFPA dans les instructions de la DGER, et tout particulièrement dans la note de service annuelle de rentrée déjà mentionnée.

La mission s'est intéressée au levier que représentent les EA et les AT, qui « doivent devenir des lieux de référence et de démonstration pionniers en matière de performance sociale, environnementale, sanitaire et économique, illustrant les ambitions des politiques publiques : Eco-phyto, Eco-antibio, Bien-être animal, Ambition BIO ... Ils poursuivent leurs actions en faveur des transitions sanitaires et agro-écologiques pour la réduction de la dépendance aux intrants fossiles et de synthèse, avec une attention particulière aux pesticides et à la sortie du glyphosate, ainsi qu'à

²¹ Note de service DGER/SDRICI/DGAL/SASPP/2021-134 du 23/02/2021 portant sur la contribution de l'enseignement agricole dans le domaine de la santé animale, de la sécurité sanitaire des aliments et de la santé et protection des végétaux.

la réduction des émissions de gaz à effet de serre, en mobilisant des approches de re-conception des systèmes de production » ²².

Cette ambition d'exemplarité est comprise et partagée par les interlocuteurs rencontrés par la mission. Elle est toutefois confrontée aux contraintes des EPLEFPA souvent ignorées des services de contrôles.

Ces difficultés sont de différentes natures développées ci-après.

Des difficultés de main d'œuvre : le métier de DEA est réputé difficile et manque d'attractivité ; du côté des salariés agricoles, deux tendances coexistent : un turn-over important ou au contraire des salariés qui connaissent bien leur métier et ont parfois du mal à accepter les évolutions nécessaires. Ce contexte fragilise la mise en place de projets ambitieux sur le long terme et freine souvent à court terme les évolutions des systèmes de production vers des transitions qui s'accompagnent d'une prise de risques d'ordre social, technique et économique.

Des difficultés à assurer la mise à jour des compétences : chacun doit assurer la prise en charge de sa veille réglementaire, les difficultés sont parfois amplifiées par des réticences à se présenter auprès du service de contrôle compétent que l'établissement ne connaît pas.

Des difficultés financières :

Comme le souligne l'IEA dans un rapport de 2017 ²³, « au-delà de leurs obligations liées aux fonctions de support pédagogique pour les apprenants et de lieu d'expérimentation-développement-innovation-animation des territoires, ces centres vivent au quotidien les réalités du contexte économique au même titre que les agriculteurs. À ce titre, ils subissent de « plein fouet », les crises des différents marchés quelles qu'en soient les raisons avec de fortes conséquences sur leurs résultats financiers. Les EA et AT partagent avec les autres centres la responsabilité, et les conséquences, de la situation financière globale de l'établissement, parfois préoccupante ».

Ces difficultés nuisent notamment à la capacité et à la réactivité d'investissement nécessaire, par exemple pour la mise aux normes ou la construction des bâtiments et pour l'équipement en matériel, qu'il revient au Conseil régional de financer.

Un mode de gouvernance complexe : mi public, mi privé, qui impose au directeur(e) de respecter des procédures comptables et budgétaires particulières, de rendre régulièrement compte de leur gestion et de négocier les décisions stratégiques en interne et en externe.

Des risques spécifiques accrus liés à la manipulation par les apprenants en cours de formation.

2.1.4. Un dispositif phare et fédérateur : le programme Enseigner à Produire Autrement

Dans la continuité du plan précédent 2014-2018, le nouveau plan "Enseigner à Produire Autrement, pour les transitions et l'agroécologie", dit EPA 2, adopté par circulaire de la DGER le 30 janvier 2020²⁴, apporte un nouvel élan pour accompagner les transitions agro-écologiques et alimentaires sur les territoires. Il traduit l'ambition de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'enseignement agricole

²² Extrait de la note de service précitée, p. 10.

²³ Rapport R17 009 - DGER-INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE - ANALYSE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET ATELIERS TECHNOLOGIQUES, APPROCHE PLURIANNUELLE.

²⁴ CIRCULAIRE DGER/SDRICI/2020-68 du 30/01/2020 « Enseigner à produire autrement, pour les transitions et l'agroécologie ».

technique et supérieur, public et privé, aux niveaux national, régional et local et en lien avec les acteurs du territoire.

Ce plan doit mettre en résonnance l'accompagnement des transitions et du projet agro-écologique de la France avec les missions de l'enseignement agricole²⁵.

Décliné en quatre axes, il mobilise des moyens d'accompagnement de la DGER (voir annexe 9).

La mission s'est tout particulièrement intéressée aux réalisations des EPLEFPA relevant de l'axe 3 - centré sur le rôle des exploitations agricoles et ateliers technologiques - et de l'axe 4, avec en particulier l'action 4.3 qui couvre la mise en œuvre de la loi EGAlim dans le cadre de la restauration collective.

Au moment des entretiens, la plupart des plans d'actions des établissements étaient en cours de finalisation.

La mission a pu constater la forte implication et les dynamiques engagées dans les EPLEFPA visités, ainsi que l'engagement des DRAAF, et tout particulièrement celui des chargés de mission « Animation et développement des territoires – Animation Développement Expérimentation et Innovation » (ADT-ADEI), désignés par la circulaire²⁴ comme animateurs régionaux, dans ce programme ambitieux et fédérateur.

La mission constate toutefois qu'en dehors de la DRAAF, les textes d'orientation d'EPA2 ne sont pas diffusés aux SD et n'incitent pas davantage à les mobiliser, y compris lorsque l'action semblerait y trouver un bénéfice²⁶.

Ce processus d'écriture et de diffusion est révélateur du cloisonnement des réseaux du MASA qui partagent les mêmes politiques publiques, la DGER disposant de ses propres réseaux d'experts nationaux et de leurs relais au niveau régional.

Les entretiens auprès des agents de la DGER (Bureau du développement agricole et du partenariat pour l'innovation (BDAP)) et des animateurs rencontrés par la mission confirment que les partenariats recherchés pour les axes 3 et 4 et mis en avant sont avant tout techniques et scientifiques, dans le champ de la recherche ou du développement agricole²⁷.

Or, l'enjeu est important et s'amplifie avec d'une part la fusion des régions et d'autre part la baisse des moyens des DRAAF sur les missions d'appui aux politiques incitatives auprès des établissements de formation. La tendance à la baisse des moyens dédiés à la mission ADT-ADEI en DRAAF ne manque pas de provoquer l'inquiétude des interlocuteurs rencontrés sur la capacité des DRAAF à conserver leur rôle de relais et d'appui aux politiques incitatives auprès des EPLEFPA, pourtant déterminantes à la mise en mouvement des impulsions politiques nationales.

²⁵ Les politiques publiques mises en avant sur le site <https://chlorofil.fr/eapa> sont : le développement de l'agriculture biologique, la réduction d'utilisation des produits phytopharmaceutiques ou anti-microbiens, les démarches collectives via les GIEE, la stratégie nationale bas carbone, les mesures de la loi EGALIM concernant la restauration collective, les plans alimentaires territoriaux (PAT).

²⁶ A titre d'illustration, la mise en œuvre de l'action 3.4. « Repérer et impliquer les exploitations innovantes sur le territoire » peut être interprétée comme l'absence de réflexe de mobilisation des SD. Il est précisé dans la circulaire du 30/01/2020 déjà citée : « Les établissements, avec l'appui de la DRAAF, s'attacheront à identifier des exploitations innovantes sur leur territoire et à les impliquer dans les dynamiques de formation ». Sur cette action précise, l'appui des DDI, et tout particulièrement de la DDT-M avec son service d'économie agricole en relation étroite avec le réseau de la profession agricole au niveau départemental, ne serait-elle pas plus efficace que celui de la DRAAF systématiquement mobilisée ?

²⁷ Sont cités le réseau des chambres d'agriculture et groupes de réflexion entre pairs, organisations professionnelles agricoles, instituts techniques, organismes de recherche.

Plusieurs agents en DRAAF ont souligné que l'élargissement de leur périmètre géographique, associé à la hausse du volume de dossiers à traiter et d'établissements à prendre en charge, se traduit par une perte d'expertise du territoire des établissements de formation et de ses enjeux.

Cette tendance confirme l'enjeu du développement d'un travail collaboratif entre les EPLEFPA et les services de la DRAAF hors SRFD et avec les SD du niveau départemental.

2.1.5. La DRAAF, une position légitime de pilotage régional au sein du ministère, en lien avec le Conseil régional

Les DRAAF²⁸, regroupées au 1er janvier 2016 en application de la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) adoptée le 16 juillet 2015, exercent leurs missions sous deux autorités distinctes :

- Leur mission d'autorité académique sur l'enseignement agricole et leurs responsabilités statistiques relèvent d'une délégation directe du ministre chargé de l'agriculture ;
- Leurs autres missions s'exercent sous l'autorité du préfet de région.

Du fait de l'amplitude des champs de compétences couverts et de sa qualité de pilote régional, la DRAAF est le seul service transversal qui dialogue régulièrement avec l'ensemble des DGAC du MASA.

Les politiques publiques ciblées par la mission mettent en jeu tous les services de la DRAAF et notamment le SRFD, en charge de l'exercice de l'autorité académique sous le pilotage de la DGER, le SRAL en charge de la politique de l'alimentation²⁹ sous le pilotage de la DGAL, le SREA et le SERFOB — en charge de la structuration et l'accompagnement économique des entreprises agricoles et/ou forestières du territoire³⁰ sous le pilotage de la DGPE. Sont concernés également les services à mission transversale, le service régional de l'information statistique et économique (SRISE) et le secrétariat général (SG).

Au sein de ces services, chacun ayant un rôle de pilote régional, certains agents exercent pour toute ou partie de leur temps de travail des missions de « référents », qui sont des experts d'une thématique particulière à laquelle ils doivent donner une visibilité à travers la diffusion d'informations ciblées, la gestion d'appels d'offre, la mise en œuvre d'actions d'animation ciblées, la mise en synergie avec d'autres partenaires institutionnels et professionnels.

Bien que la politique de l'emploi relève de la compétence de la DREETS et de Pôle Emploi, les DRAAF disposent de référents emploi dont le réseau est animé par la DGPE, qui peuvent jouer utilement un rôle d'interface et de conseils auprès de ces administrations et de la MSA dans les secteurs couverts par le MASA ³¹.

²⁸ Texte de référence : décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des DRAAF.

²⁹ Dans les domaines qui concernent plus particulièrement les EPLEFPA, le SRAL intervient notamment 1/ en pilotant les missions de veille et les contrôles sanitaires sur la chaîne alimentaire (animale et végétale) en lien avec les DDecPP 2/ en mettant en œuvre le plan régional de l'alimentation dont l'ambition est de fournir l'accès, dans des conditions économiquement acceptables par tous, à une alimentation sûre, diversifiée, en quantité suffisante, de bonne qualité gustative et nutritionnelle, produite dans des conditions durables.

³⁰ Couvre notamment la compétitivité des entreprises agricoles, forestières et agroalimentaires, l'animation des filières, l'agroenvironnement, le foncier et l'installation des jeunes agriculteurs, en coordination avec les DDT-M ; l'EPLFPA est à la fois un établissement de formation et un exploitant agricole concernés par ces domaines.

³¹ Pour approfondir cet aspect, se reporter au rapport du CGAAER n° 20090 « Les nouvelles formes de travail en agriculture » - Juillet 2021.

L'ensemble de ces politiques est mis en œuvre dans les départements par les DDT-M³², les DDecPP³¹ et les établissements d'enseignement agricole. Ainsi la DRAAF est également le seul service qui réunit à fréquence régulière mais séparément, les équipes de direction d'EPLEFPA, le réseau des DDT-M d'une part, et celui des DDecPP d'autre part.

Chaque service de la DRAAF entretient des relations privilégiées avec l'un de ces trois réseaux en départements : le SRFD avec les EPLEFPA, le SRAL avec les DDecPP, le SREA et le SERFOB avec les DDT-M. Il apparaît essentiel que le SRFD puisse bénéficier de l'expertise des autres services de la DRAAF pour être un relais efficace auprès des EPLEFPA, notamment dans le cadre de la mise en œuvre d'EPA2, et que les autres services porteurs des politiques publiques aient conscience qu'ils peuvent mobiliser le réseau des EPLEFPA pour renforcer leur communication et leurs actions sur le terrain.

Pourtant, les interlocuteurs rencontrés par la mission ont conscience du fonctionnement cloisonné des réseaux territoriaux du MASA et du fait que les liens entre eux n'existent pas naturellement. En interne aux services de la DRAAF, le SRFD est souvent jugé par les autres services comme un service « à part » ou « particulier », considérant qu'avec le SRFD, « il est plus compliqué de trouver des sujets communs qu'entre les autres services de la DRAAF »³³ ou encore que son lien étroit avec la communauté enseignante est une spécificité au sein de la structure qui le rapproche davantage de ses homologues de l'EN qu'à ses collègues des autres services déconcentrés du MASA.

Nous soulignons au chapitre 3.3 plusieurs initiatives de fonctionnement interne aux DRAAF pour plus de transversalité entre les services. La mission formule des recommandations issues en grande partie de ces initiatives qu'il convient de faire connaître et de faire amplifier.

Un autre acteur joue un rôle majeur au niveau de l'EPLEFPA, le Conseil régional, collectivité territoriale de rattachement.

Dans sa compétence relative aux champs de l'éducation et de la formation, citons :

- sa responsabilité en tant que propriétaire des bâtiments de l'EPLEFPA, y compris l'exploitation agricole et/ou l'atelier technologique ;
- sa responsabilité de financeur du fonctionnement, au sens large, des lycées agricoles (y compris la part d'activités de l'EA ou de l'AT consacrées à la pédagogie) ;
- sa compétence d'employeur des agents en charge des missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien des lycées ;

³² Décret 2009-1484 du 3 décembre 2009 modifié relatif aux directions départementales interministérielles (DDI) leur attribue les missions suivantes sous l'autorité du préfet de département.

Les DDT-M mettent en œuvre principalement les politiques publiques des ministères chargés de l'agriculture, de l'écologie et de la cohésion des territoires. Elles assurent notamment une mission d'accompagnement stratégique pour le développement durable des territoires et des exploitations. Elles instruisent les dossiers de demande de soutien financier et de déclaration en vue du paiement des aides de la PAC (premier pilier et, pour le compte du conseil régional, une partie du second pilier). Elles assurent également l'instruction des procédures liées au foncier et aux structures agricoles, le suivi des dossiers forestiers, le suivi et l'instruction de dossiers liés au développement rural et territorial.

Les DDecPP mettent en œuvre principalement les politiques publiques du MASA portées par la Direction générale de l'alimentation (DGAL), les politiques du ministère chargé de l'écologie portées par la Direction générale de la prévention des risques (DGPR) et les politiques du ministère de l'économie portées par la Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes (DGCCRF). Concernant le MASA, les services assurent les missions d'inspection pour la santé et la protection animales, et la sécurité sanitaire des aliments.

³³ Pour illustrer son propos, le chef du SRISE de la DRAAF Normandie prend l'exemple de l'intervention des services de la DRAAF dans la gestion de l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen survenu le 26 septembre 2019. Tous les services ont été mobilisés et ont dû travailler ensemble (SRAL sur les aspects sanitaires, SREA sur les aspects indemnitaires, SRISE sur la cartographie et le suivi de l'évolution des risques), seul le SRFD n'a pas été concerné par ce travail collaboratif.

- son rôle majeur et renforcé dans l'orientation des élèves à travers le pilotage du service public régional de l'orientation ;
- sa capacité de soutien à l'apprentissage, malgré la perte de son pouvoir de régulation administrative des CFA³⁴ ;
- ses prérogatives en matière de définition et de mise en œuvre de la politique régionale de formation professionnelle.

Le Conseil régional a par ailleurs compétence dans le domaine du développement économique et de l'aménagement du territoire et, à ce titre, a une capacité d'orientation et de programmation disposant de ses propres dispositifs de soutien.

Toutes ces compétences justifient la mise en œuvre d'une gestion coordonnée entre le Conseil régional et la DRAAF auprès des EPLEFPA qui se retrouvent à la croisée des politiques publiques du MASA et de celles du Conseil régional qui exerce lui-même une autre forme de pilotage et d'appui régional.

Dans les trois régions visitées, DRAAF et Conseil régional affichent d'excellentes relations et s'efforcent de coordonner leurs actions. Sur les politiques publiques du MASA ciblées par la mission, l'expertise de la DRAAF est appréciée et reconnue et les objectifs entre Etat et Conseil régional sont pour l'essentiel convergents et largement partagés.

C'est ainsi que dans les Hauts-de-France, la stratégie régionale relative à la TAE est formalisée dans un plan agroécologie 2020-2025³⁵ qui affiche une gouvernance partagée entre le Conseil régional, la DRAAF et la Chambre régionale d'agriculture.

En Nouvelle Aquitaine, le Conseil régional et la DRAAF affichent un cadre régional stratégique qui articule la feuille de route pilotée par le Conseil régional NEOTERRA³⁶ avec le plan régional EPA 2 autour de thématiques prioritaires communes telles que le passage à l'agriculture biologique, l'arrêt du glyphosate ou encore le développement des certifications environnementales.

En Normandie, le Conseil régional pilote un plan « Je mange normand dans mon lycée »³⁷ qui contribue à inscrire les objectifs de la loi EGAlim dans la restauration proposée par les lycées, les EPLEFPA notamment.

2.1.6. Des travaux et des réalisations remarquables menés dans les EPLEFPA

Les visites sur place ont permis de mettre en évidence l'étendue et la qualité des actions réalisées par les EPLEFPA pour répondre aux attentes du MAA dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Sur la politique de l'emploi, les CFPPA et les CFA constituent un levier significatif du MASA tant pour la formation à l'installation des futurs agriculteurs que pour répondre au manque de main d'œuvre qualifiée sur leur territoire.

³⁴ Conséquence de l'application de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

³⁵ Plan agroécologie Hauts de France 202-2025 - Version finale du 13/10/2020.

³⁶ Pour en savoir plus : <https://www.neo-terra.fr/feuille-de-route/>.

³⁷ Pour en savoir plus : « Les politiques de la région Normandie en lien avec l'alimentation et les appuis possibles aux porteurs de projets- 1^{er} février 2022 -https://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Presentation_Reseau_PAT_2021.pdf.

Ainsi dans les Hauts-de-France, le CFPPA d'Amiens a développé depuis la rentrée 2020 l'accès au BP REA ³⁸ par la voie de l'enseignement à distance, ce qui a permis d'élargir le public bénéficiaire. Ce dispositif d'apprentissage novateur a été possible grâce à plusieurs conditions réunies : la mobilisation de l'Environnement Numérique de Travail (ENT) mis à disposition par le Conseil régional dans les lycées pour héberger le dispositif ; l'acceptation des formateurs d'enseigner autrement en créant et en mettant à disposition leurs ressources en ligne et en se mettant au service du groupe d'apprenants pour répondre à leurs questions sur des temps dédiés ; le développement d'une expertise en matière d'ingénierie financière, chaque candidat relevant de son propre dispositif de financement³⁹ en fonction de sa situation.

Le CFPPA de la Thiérache pilote depuis 2017 un chantier d'insertion « LES PRES DE FONTAINE » au bénéfice d'une douzaine de personnes sans emploi et sans qualification recrutés sur le budget de l'EPLEFPA en contrat à durée déterminée d'insertion⁴⁰. Cette action est co-financée par le fonds social européen, la DREETS et le conseil général de l'Aisne. Les salariés recrutés dans ce dispositif bénéficient de l'environnement pédagogique de l'EPLEFPA avec ses moyens humains (un chargé d'insertion professionnelle, les formateurs du CFPPA et les salariés de l'EA) et ses moyens matériels : l'exploitation agricole, les quatre hectares d'espaces verts de l'EPLEFPA ainsi qu'un magasin de vente en circuit court des produits de l'EA et des EPLEFPA viticoles partenaires. L'EPLEFPA contribue ainsi à offrir un dispositif de retour vers l'emploi par la mise en situation professionnelle et un accompagnement social adapté, qui contribuent par ailleurs au rayonnement de l'établissement sur son territoire.

En Nouvelle Aquitaine, le CFPPA de Bordeaux et le réseau des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation (MFREO), ont créé en partenariat une école de conduite des engins viticoles « Agri C@p Conduite ». Cette école est une réponse pertinente aux tensions d'emploi existantes sur le territoire pour le métier de conducteur d'engins viticoles. En 2020, 280 demandeurs d'emploi et 150 salariés d'exploitations et d'entreprises de services ont été formés pour répondre à cette demande. Depuis 2021, l'offre de formation courte est complétée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'ouvrier hautement qualifié en conduite d'engins agricoles qui forme en 14 mois des demandeurs d'emplois en contrat d'apprentissage au métier de tractoriste.

Concernant la transition agro-écologique, les EA des EPLEFPA sont également au rendez-vous comme le montrent les chiffres ci-dessous.

En Normandie, la ferme de 117 ha en agriculture biologique (AB) de Bremonter-Merval de l'EPLEFPA de Seine-Maritime est une référence d'une transition agroécologique aboutie, sur son territoire et au-delà, en matière de pratiques culturales, d'élevage et de commercialisation de produits écologiquement responsables, d'exploitation agricole viable et vivable.

Citons également le partenariat de l'EA de l'EPLEFPA d'Amiens avec le conservatoire des espaces naturels des Hauts-de-France qui concourt à préserver, en zone naturelle humide, un système d'élevage herbager, économe et autonome, de vaches allaitantes de la race Nantaise.

³⁸ BP REA : Brevet professionnel de Responsable d'exploitation agricole, diplôme phare permettant l'obtention de la capacité professionnelle agricole requise pour bénéficier des aides à l'installation en agriculture.

³⁹ Vocations du compte Personnel de Formation ; projet de transition professionnelle ; cellule de reclassement financée par le fonds national pour l'emploi ; financement personnel.

⁴⁰ 4 ateliers : espaces verts ; maraîchage ; élevage ; circuit court.

Les résultats de l'enquête nationale dite « Ecophyto » conduite par la DGER chaque année auprès des 192 exploitations agricoles des EPLEFPA montrent des résultats encourageants en matière de TAE :

95 % des exploitations agricoles sont engagées dans des actions Ecophyto.

25% des exploitation agricoles sont certifiées en AB et 14% sont en conversion AB⁴¹. On s'oriente, selon toute probabilité, vers 40% de la SAU en AB à horizon 2025.

67 % des exploitations agricoles participent à des collectifs engagés dans des projets de réduction de l'usage des produits phytosanitaires (Dephy ferme : 57% ; Dephy expé : 10% ; Ecophyto'Ter: 20% ; GIEE : 32% ; groupe 30000 : 20% ; autres : 8%).

77 % des exploitations agricoles sont en zéro glyphosate ou sont sorties du glyphosate (contre 37% en décembre 2019). Un projet pour accompagner la sortie du glyphosate des dernières exploitations démarre courant en 2022 pour une durée de trois ans, sur financement du CASDAR.

En ce qui concerne la politique de l'alimentation, la mission peut également témoigner d'actions remarquables conduites par les EPLEFPA.

Ainsi, la restauration scolaire du Petit Chadignac de l'EPLEFPA de Saintonge en Charente-Maritime est reconnue depuis plusieurs années pour son engagement dans la qualité en faveur d'une alimentation saine, durable, et pour son action d'éducation au goût. Cette reconnaissance est attestée par l'obtention de plusieurs labels : en 2018, l'établissement se voit décerner le label « Etablissement bio engagé » par INTERBIO Nouvelle Aquitaine, puis, en décembre 2020, il est le premier lycée agricole public français à recevoir le label « lycée de commerce équitable » décerné par Commerce équitable France. La « cantine de Chadi » propose aujourd'hui 65% de produits AB essentiellement locaux. Les produits proviennent notamment de l'exploitation en maraichage bio de l'EPLEFPA (pour lequel la cantine est le premier acheteur), de l'ENILIA de Surgères, et d'un partenariat avec une plateforme locale de producteurs bio « mangeons bio ensemble ». Les élèves sont associés à ce projet sous différentes formes, par exemple lors des journées thématiques organisées par des enseignants, la documentation et le service de restauration du lycée. Les économies réalisées en luttant contre le gaspillage alimentaire sont réinvesties au bénéfice des élèves sous forme d'une « récré gourmande ». Le 9 décembre 2021, le Chef du service de restauration de La Cantine de Chadi et le représentant des élèves du lycée ont reçu un Trophée décerné par le REGAL⁴² Nouvelle-Aquitaine .

Les EPLEFPA sont également impliqués à des degrés divers dans les projets alimentaires territoriaux (PAT) inscrits dans le programme national de l'alimentation (PNA). Les dossiers de candidatures sont instruits par la DRAAF-SRAL. Il n'existe pas de suivi au niveau national des PAT actuellement labellisés impliquant un ou des EPLEFPA sur un territoire donné.

Si les instructeurs des PAT en SRAL n'identifient pas le besoin de repérer particulièrement le partenaire EPLEFPA dans ces projets, l'information est en revanche connue des chargés ADT-ADEI en SRFD. L'EPLEFPA de Montmorillon dans la Vienne, est un acteur reconnu et engagé dans le PAT porté par la communauté de communes Vienne et Gartempe, labellisé niveau 1 ⁴³ en aout 2021.

⁴¹ 67% des exploitations agricoles ont au moins un atelier certifié AB (source DGER – BDAPI)

⁴² REGAL : réseau national pour éviter le gaspillage alimentaire.

⁴³ Les projets alimentaires territoriaux (PAT) ont l'ambition de fédérer les différents acteurs d'un territoire autour de la question de l'alimentation, contribuant ainsi à la prise en compte des dimensions sociales, environnementales, économiques et de santé de ce territoire. La nouvelle procédure de reconnaissance révisée en 2021, propose deux niveaux : un premier niveau qui identifie les PAT

Le Directeur de l'EPLEFPA préside l'association Mont'Plateau, structure centrale dans ce projet qui vise notamment à développer les circuits alimentaires locaux de qualité. Cette association fédère de très nombreux partenaires⁴⁴ et positionne l'EPLEFPA comme un acteur fédérateur, compétent et engagé sur son territoire dans cette thématique.

Ces quelques illustrations, confortées par les indicateurs et chiffres-clés nationaux collectés par la DGER sur la TAE, montrent que les EPLEFPA peuvent être une vitrine et sont un acteur clé sur leur territoire dans la mise en oeuvre des politiques publiques du MASA.

Les actions sont foisonnantes et la multiplicité des sites susceptibles d'en rendre compte et de les valoriser rend leur repérage difficile pour ceux qui ne sont pas acteurs familiers de l'enseignement agricole. Comme nous le verrons dans le paragraphe 3.2., la mission recommande de les regrouper pour faciliter l'accès aux informations et avoir une meilleure visibilité de l'enseignement agricole, notamment auprès des usagers qui en sont plus éloignés.

2.2. Des travaux réalisés conjointement par des EPLEFPA et des services déconcentrés, mais peu fréquents pour cause de méconnaissance mutuelle

Comme montré plus haut, les EPLEFPA sont largement et profondément engagés dans la mise en oeuvre des politiques publiques portées par le MASA à travers l'exercice de leurs missions. Ils mobilisent pour cela l'ensemble de leurs équipes et de leurs infrastructures. Ils s'inscrivent dans les réseaux d'acteurs présents sur leur territoire, voire les initient selon les besoins attachés à leurs projets. Cependant, dans les exemples et illustrations apportés par les témoignages recueillis, sauf exceptions, la mission a constaté une très faible participation des SD hors mission d'autorité académique de la DRAAF (SRFD). Or, dans le cadre des trois politiques publiques retenues pour l'étude, les objectifs portés par les EPLEFPA et les SD sont communs ou complémentaires. La mission s'est alors interrogée sur les raisons de la fréquente absence des SD auprès des EPLEFPA. Le constat a également été dressé de la rare présence des EPLEFPA dans les lieux de rencontres organisés par l'Etat sur les territoires et, en particulier, dans ceux maîtrisés par les SD hors réseau des EPL animé par les DRAAF. Cet état de faits résulte d'une méconnaissance mutuelle installée entre les EPLEFPA et les SD. Il s'agit alors de savoir si cette distance entre structures de l'Etat provoque une non exploitation dommageable de richesse et de mise en valeur potentielle réciproque et si des opportunités de synergies non saisies privent le MASA de résultats supplémentaires dans la mise en oeuvre de ses politiques et stratégies.

2.2.1. Les contacts et coopérations : souvent une « affaire de personnes » avec alors des résultats très intéressants

Tout d'abord, dans les propos de la plupart de nos interlocuteurs, selon qu'ils soient dans le monde de l'ETA ou dans celui de l'administration déconcentrée, vient l'aveu de la méconnaissance de leurs collègues des SD ou des EPLEFPA. Car il s'agit bien de mondes constitués, fonctionnant dans des

émergents, afin de les accompagner dans leur construction, et un deuxième niveau qui valorise et donne de la visibilité aux projets opérationnels qui mettent en oeuvre un plan d'actions effectives sur leur territoire. Plus de 330 projets alimentaires sont reconnus par le MASA au 1er janvier 2022 Création des PAT avec la loi de 2014.

⁴⁴ La communauté de communes de Vienne et Gartempe (CCVG) ; la chambre départementale d'agriculture ; La Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne ; le Laboratoire Ruralités de l'Université de Poitiers ; le CIVAM du pays Montmorillonnais ; la MJC Claude Nougaro Montmorillon ; le magasin March'équitable ; l'écomusée du Montmorillonnais ; le club des entrepreneurs du Sud-Vienne ; le service public de prévention et de gestion des déchets du territoire Montmorillonnais ; le CPA CPIE Lathus ; ainsi que les partenaires financiers : la DRAAF, le Conseil régional ; l'Union européenne (FEADER) ; la CCVG.

réseaux le plus souvent totalement indépendants les uns des autres. Cette non identification des personnes s'accompagne le plus souvent d'une ignorance des missions des autres mondes, des structures qui les assurent et de leurs fonctionnements.

Un directeur de DRAAF affirme que toutes les personnes concernées aimeraient des coopérations mais que celles-ci ne se font pas sauf exceptions. Un directeur de DDTM exprime que « nos relations, c'est occasionnel et mondain ». Un directeur d'EPLEFPA signale que les ingénieurs, autrefois plus nombreux dans l'ETA, mettaient du lien qui a souvent disparu. Le BDAPI perçoit bien que les SD sont loin d'être des partenaires majeurs des EPLEFPA. Le bureau n'est pas le seul à faire ce constat. Si le président du groupement des chefs de SRFD pense que les coopérations sont rares entre EPLEFPA et SD, et si la présidente du groupement des directeurs de DDecPP évoque « deux réseaux parallèles » qui ne travaillent pas ensemble sauf exception, le président du groupement des directeurs de DDT-M nuance en les qualifiant de très variables selon les départements.

En effet, dans ce paysage général non visualisable pour cause de manque de recensement des actions associant les EPLEFPA et les SD, la mission a pu observer, à travers les entretiens, des dynamiques de rapprochement, de réflexion et de coopération. Par exemple, le plan d'actions conjointes annuel est établi⁴⁵ depuis 3 ans entre la DRAAF et les EPLEFPA de Normandie par un travail collectif entre le SRFD, le SREA, le SRAL et SRISE, après consultation des directeurs d'EPLEFPA sur deux axes principaux : TAE et attractivité de l'ETA.

Mais ces dynamiques ne se développent que si un projet opérationnel partagé nécessite d'entretenir les relations et travaux conjoints, comme dans le cas de la réflexion lancée par la DDT de l'Aisne et la Chambre d'agriculture sur les zones de non traitement (ZNT) avec une expérimentation prévue sur l'EA de l'EPLEFPA qui sera sur le rôle de démonstrateur. Un autre directeur d'EPLEFPA se souvient de la relation amicale établie dans un poste précédent avec le directeur de la DDT : leur coopération a permis d'accompagner la Chambre agriculture et l'EPLEFPA vers la TAE.

Et la survenue d'occasions et d'opportunités est déterminante pour des coopérations telles celle de la Creuse où le DDT et le Directeur de l'EPLEFPA ont établi une feuille de route commune sur la TAE et le bien-être animal (BEA), comprenant notamment une journée de l'eau qui a été organisée. Ainsi, un directeur d'EPLEFPA continue à faire des visites de courtoisie à chaque nouvelle prise de fonction pour faire connaissance du président du Conseil régional, du président de la Chambre d'agriculture, du président du Conseil d'administration de l'EPLEFPA, du directeur de la DDT-M, du Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN), du Préfet et du Sous-préfet notamment : il indique penser au directeur de la DDecPP pour l'avenir. Une occasion citée par plusieurs Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) fut l'entrée en contact avec les EPLEFPA dans le cadre de la recherche d'hébergement pour des personnes réfugiées, ou encore pour la mise en place du service national universel (SNU). Et quelques interlocuteurs observent que l'ASMA est un lieu qui rapproche encore souvent les collègues, lorsqu'elle organise des événements sur les sites des EPLEFPA, ou en présentant les produits qui y sont produits, tout particulièrement à Noël. De même, les journées régionales de formation continue apportent des rencontres. En exemple d'opportunité, le

⁴⁵ Parmi les réalisations : l'Agroécologie Tour, la journée régionale HVE début 2022, la présentation des outils cartographiques par le SRISE devant les apprenants des EPLEFPA et les DEA (conjoncturistes), la présentation des PAT aux DEA par le SRAL, la préparation de la présentation de la nouvelle PAC par le SREA en 2022.

recrutement à la DRAAF Normandie (SREMAF) d'une IAE, ex enseignante en techniques forestières, comme chargée de mission responsable du réseau forêt DRAAF DDT permet de renforcer la coopération avec les EPLEFPA qui est déjà marquante⁴⁶.

Ensuite, l'émergence des objets communs suppose une connaissance interpersonnelle et, pour cela, une volonté partagée de construction de relations. Les modalités de coopération n'étant pas institutionnalisées, elles n'existent pas partout et peuvent aussi se déliter au fil des changements de personnes puisque l'inscription des coopérations associant les EPLEFPA dans la gouvernance préfectorale dans les territoires est ténue. Sauf situation de crise avec questions de sécurité, les EPLEFPA sont rarement invités aux moments stratégiques forts par les responsables des SD, ni par le corps préfectoral qui connaît davantage l'enseignement supérieur et les organismes de recherche. L'intensité des invitations par les préfets et les sous-préfets est très variable selon les propos des directeurs d'EPLFPA : parfois elles sont systématiques et évidentes, parfois inexistantes compte-tenu de la représentation assurée par le SRFD. Par son expérience, la Préfète de la Vienne confirme l'intérêt qu'elle voit, pour la mise en œuvre des politiques publiques, à ce que les DDI associent les EPLEFPA à leurs réunions ; elle cite en exemple le plan de relance, le groupe restreint « loup » et les jardins partagés. Reprenant cette idée, un directeur d'EPLFPA dit avoir été - après être allé se présenter à la sous-préfète -, systématiquement invité au Service Public pour l'Emploi Local (SPEL), avoir été appelé à participer aux assises du territoire et avoir bénéficié d'un soutien pour le chantier d'insertion mis en place dans son établissement.

Des nombreux points de vue entendus, il ressort que la coopération est « réseaux et personnes dépendante », une affaire d'état d'esprit. L'action positive vers les EPLEFPA de quelques directeurs ou directeurs adjoints de DDT-M est alors remarquée et citée par le DRAAF, vu la force de conviction et la persévérance qu'elle suppose, alors qu'il semblerait naturel qu'elle soit généralisée. Ainsi, une directrice d'EPLFPA regrette le manque d'interpellation locale par les services du même ministère mobilisés sur les mêmes politiques publiques : « les SD savent-ils que les EPLEFPA existent ? ». Au-delà du manque de reconnaissance ressenti, elle exprime la difficulté à savoir ce qui se fait et ce qu'il est possible de faire ensemble dans un intérêt réciproque, tout en admettant que les EPLEFPA ne vont pas beaucoup non plus vers les préfets ni vers les SD, ni pour se présenter ni pour leur proposer de visiter l'EPLFPA, alors qu'ils pourraient prendre rendez-vous, se rendre aux cérémonies d'installation et de départ, profiter des événements agricoles locaux pour provoquer la rencontre. Les services de la DGER (SDEDC et BDAPI) considèrent que les SD devraient tous reconnaître que les EPLEFPA sont dans la vraie vie, au contact de la profession agricole, et non « hors sol » ou « dans leur bulle », car bien placés pour diffuser les politiques du MASA jusqu'au terrain par la démonstration, et que l'acteur de la formation ne peut pas être isolé des autres services de l'Etat. Alors que la mission constate que, dans le cadre de leurs cinq missions inscrites au code rural, les EPLEFPA sont identifiés par les organisations professionnelles agricoles (OPA), comme acteurs du réseau pour la recherche et développement, et davantage conviés par les chambres d'agriculture à l'occasion de leurs sessions périodiques et de leurs groupes de travail, que par le représentant de l'Etat ou les services. Mais dans ces rencontres-là, les échanges entre EPLEFPA et SD restent superficiels si rien n'est établi par ailleurs.

⁴⁶ Actions marquantes : sollicitation des EPLEFPA à la création du SREMAF pour former les forestiers du service sur l'agriculture grâce à 4-5 séances dans l'année, montage sur les EPLEFPA à tour de rôle des réunions annuelles des contrôleurs DRAAF, DREAL, DDTM, DDPP, Office français de la biodiversité et Agence de Service de Paiement, avec participation du directeur d'EPLFPA, rencontre des EPLEFPA (futurs professionnels) comme partie à entendre dans la concertation pour l'élaboration du Plan régional forêt bois (PRFB).

Plusieurs interlocuteurs de l'ETA expriment le sentiment que les collègues ayant fait mobilité vers les SD « oublient » les EPLEFPA. En particulier, la proximité des SRAL n'est plus celle qui existait historiquement avec les services régionaux de la protection des végétaux (SRPV) qui s'était déjà réduite avec le transfert des missions d'Avertissements agricoles et d'expérimentation officielle en protection des végétaux. Le temps manque aux directeurs de DDI, avant d'être entraînés par le quotidien, pour les visites de courtoisie dont la liste s'est écourtée lors de leurs prises de fonction sur un nouveau poste : les directeurs d'EPLEFPA n'en font généralement plus partie. Ils se rattrapent parfois en se rendant à une porte ouverte d'EPLEFPA. Mais ils constatent aussi la disponibilité limitée des directeurs d'EPLEFPA qu'ils ne voient pas souvent venir se présenter et qu'ils n'ont pas systématiquement rencontré lorsqu'une DDI ou la Chambre d'agriculture a été accueillie pour organiser un événement sur le site de leur établissement.

Inversement, les EPLEFPA connaissent peu les SD. Hors SRFD, ils ne connaissent pas non plus tous les services de la DRAAF. Plus familiers des DDT-M, ils ont une faible visibilité du rôle des DDecPP qu'ils voient le plus souvent uniquement comme des services de contrôle, méconnaissance parfois observée également chez les DDT-M, alors que certains techniciens vétérinaires entretiennent des liens entre la DDecPP et les EPLEFPA, facilités par leur situation d'ancien élève ou de parent d'élève, comme le signale la Présidente de l'Association des directeurs de DDecPP. Elle indique même que, selon son expérience, les contacts peuvent être plus nombreux et étroits avec les services environnement et forêt (SEF) des DDT-M, jusqu'à être invités en conseil d'EA sur des sujets du ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT), qu'avec les SEA sur les sujets du MASA. Cela fait écho au témoignage de la DGER-SDEC : c'est souvent l'EPLEFPA le plus proche géographiquement ou le plus reconnu qui se rend dans les instances telles que la CDOA⁴⁷, instance qui a pu se révéler fort intéressante comme le souligne le service SEADR de la DDT de la Vienne : chaque mois de mai jusque 2020, pendant quatre ans, une CDOA s'est tenue sur un site d'EPLEFPA (tournant), accueillant à chaque fois un groupe d'étudiants pour leur sensibilisation et la réponse à leurs questions⁴⁸.

Enfin, certains témoignages mettent en évidence que des initiatives de rencontres ont parfois été prises, aussi bien au niveau régional qu'au niveau départemental, suite à la sollicitation de la mission, à la lecture de la lettre de mission et/ou en préparation de l'entretien. Cette dynamique, souvent naissante, a été clairement freinée ces deux dernières années par la pandémie de la COVID-19 qui d'une part, a empêché les rencontres physiques et d'autre part, a mobilisé toutes les énergies des structures pour faire face et s'adapter au nouveau contexte⁴⁹. Un Directeur régional résume ainsi le contexte de cette période : « le quotidien a été assuré mais nous avons eu des difficultés à faire du travail de fond ».

2.2.2. Sauf exception, une faible association des DDT-M dans la définition des axes du développement et du rayonnement territorial des EPLEFPA

Plus particulièrement, la mission s'est intéressée à la participation des SD dans les instances de gouvernance des EPLEFPA. Le directeur de la DRAAF, autorité académique, est le plus souvent

⁴⁷ Un directeur de DDT-M dit que, selon le département, il a invité les directeurs d'EPLEFPA à la CDOA soit comme experts soit comme personnalité qualifiée.

⁴⁸ Après accord de tous les membres, engagement sur la confidentialité et préparation des jeunes.

⁴⁹ Dans les EPLEFPA, la priorité a été mise sur la mise en place des protocoles sanitaires, des cours en ligne et du suivi des apprenants à distance ; les SD mettent en avant la gestion des mesures du plan de relance, en sus de leur programmation habituelle.

représenté par son chef de SRFD, ou l'un des cadres du service. Le directeur de la DDT-M est membre de droit du conseil d'administration (CA) des EPLEFPA du département. Le directeur de la DDecPP n'est généralement pas membre⁵⁰ mais peut, théoriquement, être invité en fonction de l'ordre du jour et d'ailleurs des directeurs de DDPP ont indiqué qu'ils apprécieraient d'être invités aux CA des EPLEFPA, ou au moins aux conseils d'exploitation comme c'est parfois le cas.

En pratique, les témoignages évoquent des participations très variables des DDT-M, de la présence fidèle des directeurs en personne au fort absentéisme, en passant par des représentations, généralement par le chef du SEA, le chef de pôle ou d'unité, visant surtout à faciliter l'atteinte du quorum.

La mission a analysé les informations collectées pour déterminer l'origine de ce faible engouement des DDT-M pour ces CA. Certains d'entre eux mettent en cause le faible délai de prévenance sur les dates de réunion dont les délais de convocation sont réglementés. Mais le diagnostic met surtout en exergue une raison plus répandue liée aux ordres du jour et aux déroulements de ces instances, prioritairement centrés sur la vie interne des établissements et le dialogue social avec les représentants des personnels enseignants. Aussi, les DDT-M n'y trouvent pas leur compte s'agissant de la mise en œuvre des politiques publiques, ni pour obtenir l'association des EPLEFPA à leurs projets, ni pour apporter à la réflexion stratégique et aux travaux des EPLEFPA sur leur site et sur le territoire. En qualité de membre représentant de l'Etat, les DDT-M votent les délibérations présentées par le président du CA mais sont parfois gênés pour soutenir certaines propositions en absence de réunion préparatoire au conseil d'administration qui serait éclairante. A fortiori, les ordres du jour ne suscitent pas l'invitation des directeurs de DDecPP.

Face à ce constat, plusieurs acteurs nous ont indiqué qu'il conviendrait de sortir les DDT-M de la liste des membres du CA des EPLEFPA compte-tenu du temps qui y est consacré à des sujets pour lesquels leur présence n'a aucune valeur ajoutée. La mission observe qu'une telle disposition éloignerait encore davantage les SD des EPLEFPA. Il est clair que les seuls contacts à l'occasion des CA des EPLEFPA ne suffisent pas à construire une relation suffisante pour envisager une coopération. Ils permettent par contre une interpellation régulière entre directeurs, des rencontres conjointes avec les élus consulaires et régionaux, un affichage clair de l'appartenance au même ministère, la mise en perspectives par l'anticipation et le crantage le cas échéant des avancées conjointes dans le pilotage de la mise en œuvre des politiques publiques dès lors que les instances ont pu être préparées ensemble et que des rendez-vous de construction opérationnelle ont commencé à s'installer. En ce sens, la Présidente de l'Association des directeurs d'EPLEFPA a fait part de son expérience à la mission : elle construit l'ordre du jour du CA et gère le temps passé sur chaque sujet pour que la DDTM y trouve intérêt. Cette attention porte ses fruits puisque la DDT-M est présente au CA (souvent le directeur lui-même) et en conseils de centre. Un autre directeur d'EPLEFPA a décidé de toujours placer un sujet d'actualité en tête de l'ordre du jour, alors que l'un de ses collègues y prévoit le point sur les EA de l'EPLEFPA. Dans ces conditions, en CA, les OPA s'expriment sur les différents projets de formation, permettant à la DDT-M d'entendre et de croiser les informations avec d'autres sources et lieux de dialogue. La DDT-M voit vers quoi se dirige l'EPLEFPA, si c'est dans le même sens que les SD, s'il y a des difficultés partagées, ou d'autres

⁵⁰ Précision d'un directeur de DDPP : les DDETSP peuvent être membres des CA des EPLEFPA au titre des ex UD-DIRECCTE dont les compétences leur ont été transférées en 2021 lors de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

pour lesquelles l'EPLEFPA a besoin d'aide. La présence de la DDT-M apporte également l'expertise d'ingénieurs, peu nombreux dans cette instance.

Sous un autre angle, un DRAAF explique sa volonté de continuer à rapprocher les DDI des EPLEFPA autrement que par les CA des EPLEFPA. Car le plus intéressant, c'est la problématique territoriale et l'avenir de l'exploitation agricole de l'EPLEFPA dans sa transformation (HVE, TAE, AB), qui rend essentiel le travail entre les DEA, les DDT-M et les DDecPP. Et effectivement, la mission a pu recenser des expériences intéressantes à l'initiative de certains directeurs d'EPLEFPA, soutenus par leur collègue directeur de la DDT-M, en lien avec la DRAAF. Ces dynamiques, fondées sur un travail collégial dans les conseils de centre et les comités de pilotage de l'EA, de l'AT, du CFPPA ou du CFA prospèrent si elles sont soutenues par les équipes de direction des structures engagées. Dans ce schéma, avec les outils du projet d'établissement et du plan local EPA2, le CA de l'EPLEFPA a pour rôle de légitimer les démarches, de mobiliser autour d'elles, de les suivre, de les soutenir, de les valoriser et d'exploiter leurs résultats, de la même façon que le SD managera les projets dans sa propre organisation. Dans un tel processus, la DDecPP peut être concernée par différents projets si leur thème rejoint les compétences de la DDI.

2.2.3. Une compréhension et une relation de confiance perfectibles entre les EPLEFPA et les services de contrôle, notamment sanitaires

Ces démarches, malheureusement trop peu répandues, auraient tout leur intérêt pour que les EPLEFPA connaissent les SD dans leurs différentes fonctions et postures⁵¹, autres que celles du contrôle, et aussi en temps calme plutôt qu'en période de crise. Ils pourraient alors mieux appréhender encore l'esprit des réglementations existantes ou en gestation qui s'appliquent à leurs activités et les attendus quant à l'exemplarité des EPLEFPA. Ils percevraient différemment l'obligation d'indépendance de l'inspecteur, compatible avec la pédagogie mais pas avec le conseil. Inversement, les cadres des SD ont rarement la connaissance des métiers de leurs collègues de l'ETA, de leurs travaux, atouts et contraintes. S'ils ne sont pas conscients de l'environnement dans lequel les personnels des EPLEFPA, notamment les DEA et les DAT, exercent leurs missions - et c'est de plus en plus souvent le cas avec le renouvellement générationnel et les mobilités interministérielles dans les SD -, leur représentation de la situation et du niveau d'exemplarité des EPLEFPA peut toucher à l'idéal.

Si bien que, lorsqu'un contrôle est réalisé en EPLEFPA, et tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'une inspection programmée dans le programme national d'inspection (PNI) de la DDecPP, la tension peut s'installer très rapidement tant la visite est rare⁵² et généralement redoutée par l'EPLEFPA. Seul un petit nombre de directeurs d'EPLEFPA et de responsables de centre prennent l'attache des services de contrôle à leur arrivée. Les témoignages, recueillis sur les trois exemples⁵³ relevés par

⁵¹ Plusieurs DDPP signalent leur compétence sur les missions vétérinaires et sur les missions de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (CCRF), si bien que l'intervention se fait potentiellement sur les deux domaines. D'où une vision plus riche pour l'EPLEFPA. Exemple : tâche nationale TN CCRF sur la TAE en bio et green labels.

⁵² La DGAL et les DDecPP indiquent que le rang de priorité des EPLEFPA dans les programmes d'inspection a été réduit au fil des ans, dans un contexte de moyens humains contraints en SD. La forte progression du bio en EA des EPLEFPA a fait reculer la priorité de leur contrôle. La restauration collective n'est pas prioritaire hors cuisine centrale, en absence d'agrément et sans public fragile, si bien que l'inspection se fait sur décision locale sous axe optionnel. Et en AT : 1 contrôle tous les 2 ans si pas d'historique de non-conformité.

⁵³ Le premier exemple est un contact pris par le DEA auprès de la DDecPP pour le rappel des bases, un contrôle, un retour d'expérience avec la directrice, puis la présentation à deux classes d'élèves. Le second exemple est l'appel d'un nouveau DAT vers la DDecPP en amont de son projet de restructuration de l'atelier pour simplification, mise aux normes et adéquation à une démarche de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Enfin, le troisième exemple est la démarche d'un directeur d'EPLEFPA vers le directeur de la DDPP.

la mission, montrent pourtant qu'il est efficace de procéder à un état des lieux, en dialogue avec le service de contrôle, pour vérifier la bonne perception des attendus, repérer les éventuelles non-conformités, réfléchir aux modalités d'amélioration et aboutir à une planification priorisée et budgétée des solutions à apporter pour restaurer l'exemplarité des installations et des pratiques.

La note de service du 23 février 2021, citée en 2.1.3, concrétise la volonté conjointe de la DGER et de la DGAL de rapprocher durablement les EPLEFPA et les SD, d'installer une nouvelle relation entre eux et de rétablir davantage de visites des EPLEFPA. La mise en place d'un comité de pilotage régional (COPIL), réunissant le SRAL, le SRFD, les DDecPP et le Conseil régional, a permis aux DRAAF de manager le lancement et le déroulement d'une campagne de visites visant l'ensemble des EPLEFPA en 2021 : le bilan était en cours dans les régions lorsque les entretiens se sont achevés en décembre 2021, des réunions de COPIL étant projetées début 2022. Mais, déjà, deux DRAAF soulignaient d'une part le soutien fourni par la note de service, et d'autre part la faisabilité d'accompagner le petit nombre d'EPLEFPA par territoire malgré les effectifs contraints des SD.

A ce sujet, la Directrice de la DRAAF Normandie insiste sur le « principe des 3 P » : pédagogie, pragmatisme, progressivité. Pour elle, le contrôle devrait être annuel et le directeur de l'EPLEFPA doit avoir connaissance des non-conformités : ce n'est pas la seule affaire du DEA ou du DAT. Le contrôle doit être pris par l'EPLEFPA comme normal, nécessaire et facteur de progrès. Une cadre de SRAL indique que « la sanction est généralement ressentie par l'inspecteur comme un échec : il n'est pas payé au nombre de mises en demeure qu'il propose » et que « s'il y a un cow-boy, il faut lui expliquer l'intérêt d'une posture au juste milieu et l'accompagner pour qu'il l'adopte ».

Le groupement des directeurs des DDecPP se souvient du message du DGAL en séminaire national, insistant sur l'objectif poursuivi dans la note de service auprès de directeurs dont l'insertion de la dimension pédagogique est le quotidien. Pour le service d'inspection, vis-à-vis d'un EPLEFPA, cela signifie rechercher une approche consensuelle et trouver les mesures efficaces, avec la constante de la gestion obligatoire des dangers s'il y en a, par les mesures administratives au juste niveau, sans suite pénale en absence de faute personnelle grave. Sans être conseil, le service d'inspection est en mesure d'apporter une information sur les attendus dans l'esprit de la réglementation, en amont des visites de contrôle, et donc avant les constats relevés en inspection qui amèneraient des suites en cas de non-conformité. Une cadre de DDecPP souligne la préoccupation d'explication aux EPLEFPA inspectés (appel téléphonique, courrier avec accent sur les textes). Un autre signale qu'une mise en demeure (MED) occasionne un dialogue dont l'établissement peut s'emparer pour convaincre les financeurs. Ce message est d'autant plus fort s'il est passé dans le cadre du COPIL régional, en présence du conseil régional.

Si la commande d'accompagnement des EPLEFPA y est bien inscrite, la mission souligne qu'il est dommage que la note de service n'ait pas prévu un représentant des directeurs d'EPLEFPA dans ce COPIL⁵⁴. De même, les IEA auraient pu être associés. Rien n'empêche les DRAAF de les convier, comme la mission a pu le constater, mais mettre les EPLEFPA au cœur de la réflexion devrait être un message constant des donneurs d'ordre pour déclencher le réflexe là où il n'est pas installé.

Car, consciente de l'amélioration continue nécessaire pour l'exemplarité globalement effective, mais parfois perfectible, la Présidente de l'Association des directeurs d'EPLEFPA affirme la bonne volonté des EPLEFPA tout en appelant à la pédagogie et au doigté lors des contrôles. Les directeurs

⁵⁴ La DGER fait état d'une communication par messages oraux et électroniques auprès des DRAAF les incitant à inviter un représentant des directeurs d'EPLEFPA à ce COPIL.

d'EPLEFPA ne demandent pas d'indulgence, ni de réduction de fréquence de contrôle, ni de passe-droit sur les suites en cas de non-conformité ; ils ont par contre besoin d'un accompagnement qui nécessite une anticipation. Ils apprécient par exemple le signal des points non encore obligatoires à préparer pour l'avenir.

Le Président de l'Association des DEA et DAT a expliqué que, la majorité des exploitations se considérant déjà exemplaires, les cadres de l'ETA public ont mal perçu le signal donné sur la nécessité de conduire des contrôles, parfois multiples sur une courte période marquée par les adaptations des protocoles sanitaires contre la COVID-19 et l'impact de la pandémie⁵⁵. Il souhaiterait que les choses soient réalisées dans l'ordre : conduite d'un état des lieux pour mise en lumière des satisfactions et des problèmes, travail de progression, puis contrôle. En cas de climat de contrôle dégradé et de non-conformité, le réseau craint la démotivation des équipes. La difficulté tient moins au caractère inopiné des contrôles qu'au relationnel lors de l'inspection, pour laquelle l'EPLEFPA a des attentes : veille à entrer par le secrétariat du directeur d'EPLEFPA (ou appel téléphonique à l'arrivée si l'exploitation est distante), immédiate information du directeur de l'EPLEFPA en sus du DEA ou DAT et du chef de SRFD si non-conformité majeure, participation des différents niveaux de responsabilité concernés au sein de l'EPLEFPA au temps de restitution renforcé.

Au final, les personnes interrogées indiquent que la campagne de contrôles s'est bien déroulée et a permis de renforcer les liens après quelques incompréhensions au départ. A l'époque des entretiens, elles attendaient une restitution collective aux EPLEFPA qui a eu lieu le 8 février 2022, co-animée par la DGER et la DGAL. Car, effectivement, l'enjeu de ces bilans est d'amener les DRAAF, les EPLEFPA et les DDI à identifier les points critiques sur lesquels porter les efforts de mise aux normes ou de formation le cas échéant, et de faire émerger les potentiels travaux communs.

Convergents suite au retour d'expérience de cette campagne de contrôle, les points de vue de l'IEA et du RAPS invitent au rappel des bonnes pratiques, à la réflexion collective et à l'accompagnement des EPLEFPA par les SD pour progresser sur des plans d'actions correctives et des calendriers réalistes. Le contrôle se renouvellera ainsi dans une relation mieux installée.

Dans les lectures différentes faites de cette note de service, la DGAL voit la confirmation de la méconnaissance mutuelle des EPLEFPA et des DDecPP, et de leurs difficultés à se comprendre. Les DRAAF ont eu un rôle de rapprochement de ces lectures car il s'agit de réaliser « de vraies inspections sachant que les EPLEFPA sont gérés par des collègues ».

Effectivement, la DGER veut quant à elle anticiper et éviter les cas isolés regrettables et rares qui obèrent l'excellent travail général des EPLEFPA et peuvent imposer des suspensions d'activité. En mettant l'accent sur l'accompagnement, la DGER indique son objectif de corriger les non conformités majeures et moyennes en priorité pour 2022.

A ce stade du diagnostic, la mission souligne la synergie recherchée entre les services de l'Etat concernés : DGER et autres DGAC (DGAL tout particulièrement) au niveau national, DRAAF dans ses composantes SRFD et autres services (SRAL notamment) au niveau régional ; DDecPP et DDT-M au plan local. Elle note toutefois que ce processus vertueux pourrait être encore amélioré par une implication accrue de l'IEA dans le processus ainsi que par la présence de représentants des EPLEFPA dans les comités de pilotage régionaux.

⁵⁵ Un chef de SRAL indique d'ailleurs que la campagne de contrôle n'a pas pu être conduite au printemps 2021 vu plusieurs absences prolongées, si bien qu'en amont de la rentrée 2021, un travail avait été fait avec les DDecPP selon la typologie des EPLEFPA fournie par le SRFD puis un courrier avait été envoyé aux directeurs d'EPLEFPA à la rentrée pour une réalisation sereine des inspections à l'automne.

2.2.4. De faibles échanges d'informations pouvant être à l'origine de messages décalés, jusque parfois des situations entachant l'exemplarité de l'Etat

Cette note de service conjointe DGER DGAL, qui relève du plein bon sens, a dû être publiée alors qu'un petit nombre d'incidents graves sont survenus. En effet, très rarement, mais avec lourd dommage sur l'image de la vitrine que les EPLEFPA constituent et donc pour le MASA, de gros dysfonctionnements ou alertes ont été révélés. D'un point de vue réglementaire, ces événements ont été traités de la même façon que pour tout professionnel en privilégiant la mise en sécurité, le dialogue et les suites administratives pour la correction des non-conformités.

Or, les retours d'expérience menés par les DGAC, les DRAAF et les DDecPP, montrent que ces incidents majeurs, en nombre limité, ont atteint ce niveau de gravité en raison d'un manque de maîtrise des sujets par certains responsables au sein de l'EPLFPA, un manque de réactivité, voire, dans des cas isolés, un déni de la situation.

Dans le cas de figure d'une alerte à contamination bactériologique d'un produit alimentaire révélée par un autocontrôle, ou encore en cas de survenue d'une toxico-infection alimentaire collective (TIAC), la gestion repose sur la rapidité de l'identification des lots et des opérations de retrait - rappel pour la protection des consommateurs.

Lorsqu'il s'agit d'un problème de bien-être animal, l'absence de réaction d'un détenteur d'animaux ralentit le rétablissement des conditions requises pour l'élevage. Dans ces trois exemples, si l'EPLFPA ne se montre pas acteur de la gestion de l'urgence, le service d'inspection se trouve dans l'obligation d'adopter les mesures contraignantes nécessaires (fermeture d'atelier pour travaux notamment), qui relève même du registre pénal dans des situations exceptionnelles.

Le MASA souhaite prévenir des situations débouchant sur de telles extrémités en son sein. Si la présente mission n'est pas une conséquence de la note de service du 23 février 2021, elle s'inscrit dans la même préoccupation de disposer d'EPLFPA en pleine et entière conformité, dans un processus d'amélioration continue, qu'il s'agisse de la vie quotidienne dans l'établissement, de l'enseignement initial, de la formation continue, de la démonstration ou de l'expérimentation dans le cadre des politiques publiques à mettre en œuvre.

Aussi, compte-tenu de la variété des activités et de la complexité de fonctionnement des EPLFPA, leur intégration dans les autres réseaux des services de l'Etat dans les territoires est particulièrement souhaitable. L'époque des mondes clos doit laisser la place au temps des réseaux connectés entre DRAAF, DDT-M, DDecPP et EPLFPA. Les quatre réseaux ont leur propre raison d'être et ont montré leur efficacité. Des passerelles à établir entre eux doivent permettre un enrichissement réciproque et une meilleure cohérence, à travers les travaux et communications qui leur sont propres. Ces échanges pourront apporter la régulation indispensable pour parler d'une seule voix et agir synchrone au bénéfice des professionnels et apprenants, futurs professionnels.

La mission retient cette exigence de partage des éléments de langage et du sens des actions : des points réguliers de rencontre et de débat sont nécessaires entre EPLFPA et SD, pour la mise en œuvre harmonieuse des orientations nationales et régionales à décliner en fonction des spécificités du territoire, lors de rencontres qui devraient être régulières.

2.3. Il existe pourtant des besoins et des attentes des uns vis-à-vis des autres, entre services déconcentrés et EPLEFPA

Mais puisque les uns et les autres accomplissent leurs missions, et que les dysfonctionnements majeurs sont rares, la question est de savoir pour quels motifs les EPLEFPA et les SD pourraient être appelés et motivés pour des coopérations supplémentaires alors que les agendas sont si remplis. En fait, les personnes rencontrées ont émis divers sujets et raisons significatives qui les pousseraient à contacter leurs homologues, que la plupart disent peu connaître mais dont elles ont tout de même bien perçu au moins une partie des atouts. S'expliquant ainsi l'excellent accueil de la part de tous les acteurs, la mission a retenu les exemples cités le plus fréquemment qu'elle expose ci-dessous comme points de départ potentiels pour le lancement d'une nouvelle dynamique entre les SD et les établissements.

2.3.1. Des attentes communes, à bénéfice réciproque possible

Le premier domaine est celui des infrastructures sur lesquelles les EPLEFPA sont installés. Elles intéressent particulièrement les SD par l'espace qu'elles offrent (salles, amphithéâtres, parcelles, ateliers, restaurant, parking) pour des réunions de service, formations, présentations, séminaires, colloques, contrôles à blanc (hors situation de contrôle formel) en format collectif à vocation de démonstration, y compris avec des agriculteurs, exercices sur plans d'urgence, formations obligatoires des vétérinaires sanitaires et autres événements internes ou externes, pouvant être médiatisés, avec l'avantage pour ces lieux d'être perçus comme « neutres » aux yeux de la profession agricole. Les EPLEFPA sont demandeurs pour la valorisation de leurs installations lors des rencontres entre services de l'Etat et partenaires, autour d'une thématique phare du territoire. En pratique, des organisations « gagnant - gagnant » de ce type se sont effectivement réalisées, offrant l'opportunité de concilier l'événement avec les besoins de l'enseignement et de la vie scolaire. En effet, les EPLEFPA expriment le souhait que les apprenants, enseignants et formateurs puissent être auditeurs et observateurs. Ils complètent ainsi leurs connaissances pratiques tout en bénéficiant d'un support pédagogique complémentaire.

En se faisant connaître des personnes en formation, les DDI espèrent aussi faciliter la relation avec les professionnels que celles-ci sont ou deviendront en se rappelant des mots entendus pendant leur formation, même sans avoir développé une connaissance complète des sujets présentés. Les événements organisés sur un site d'EPLEFPA sont fréquemment cités comme déclencheurs des premières relations vers d'éventuelles futures associations sur des projets plus approfondis.

Le second domaine où les EPLEFPA et les SD peuvent s'entraider est celui de l'entretien des compétences de leurs personnels. Les témoignages ont montré un net intérêt des DDT-M et des DDecPP pour bénéficier des compétences techniques et pédagogiques des EPLEFPA pour la formation pratique et la connaissance « terrain » de certains nouveaux arrivants en DDI sur des sujets particuliers, notamment en agronomie et en économie agricole. En contrepartie, les EPLEFPA expriment la contribution possible, et même attendue, des SD à la formation continue des cadres de direction, des enseignants et de leurs salariés : cette attente est bienvenue chez les SD, comme en atteste l'ouverture manifestée par les DDT-M pour des interventions en EPLEFPA pour présenter la nouvelle PAC et sa gestion. Du côté des DDecPP, une cheffe de service est favorable à l'accueil de DEA ou enseignants qui suivraient les collègues des services vétérinaires et comprendraient mieux encore leur rôle qu'en intervention de la DDecPP sur l'EPLEFPA. Le groupement des DDecPP formule d'ailleurs une offre pour faire changer l'image des DDecPP :

expliquer qui fait quoi dans le contrôle et comment, faire savoir que l'administration est là pour aider, fournir les connaissances sur l'hygiène et la loyauté (en lien avec le développement des ateliers fermiers et de la vente directe), donner l'actualité des réglementations en évolution, contribuer à montrer les points de vigilance selon les productions que les jeunes peuvent choisir (exemple des dangers du lait cru) et récapituler les attendus. Plusieurs cadres de SRAL et DDecPP posent d'ailleurs l'évidence de l'offre de service pour les futurs agriculteurs sans contrepartie, la récompense étant la conformité et parfois même la satisfaction au-delà de la réglementation.

Une idée a également été émise par un chef de service en DDecPP pour l'appui aux EPLEFPA dans le choix de tuteurs exemplaires pour les élèves stagiaires en EA.

2.3.2. D'autres souhaits de la part des services déconcentrés

Le bon niveau des EPLEFPA vis-à-vis des normes réglementaires est la condition pour le développement du partenariat. Plus l'exemplarité des EPLEFPA sera forte (sur les EA, AT, restaurants scolaires...), plus les EPLEFPA seront disponibles et ouverts à la coopération, et plus les SD, qui en ont compris tout l'intérêt, seront demandeurs. Non seulement ils peuvent chercher des EA de démonstrations comme fréquemment évoqué, mais encore ils trouveront forte utilité à disposer du support d'AT avec des équipements de pointe (atelier de transformation agréé en découpe de viande, fromagerie, conserverie...).

Ainsi, la DDPP du Gers a coopéré avec un EPLEFPA et les OPA pour la réalisation d'un guide sur la mise en place du plan de maîtrise sanitaire en fabrication de foie gras. De plus, en liberté de dialogue entre collègues fonctionnaires, les SD approfondissent leur connaissance des territoires, détectent les jeux d'acteurs et perçoivent les sujets de préoccupation et le ressenti des agriculteurs, avec lesquels les collègues des EPLEFPA sont en relation au quotidien.

Ainsi, si les liens sont à renforcer encore dans le champ du PNA, sans doute en raison de la jeunesse de cette politique et de la création encore récente de ces services par la RéATE en 2010, de nombreux SRAL savent par contre historiquement trouver des coopérations en EPLEFPA pour le domaine phytosanitaire et aussi pour celui de l'alimentation.

Et, dans le contexte de l'évolution de leurs missions⁵⁶, les DDT-M proposent de développer l'expertise de haut niveau et l'ingénierie territoriale, notamment sur l'alimentation, pour laquelle ils considèrent les EPLEFPA comme des partenaires majeurs. Ils se positionnent comme services bien placés pour mettre les acteurs autour de la table sur leur territoire pour les enjeux de la TAE, précisant que les DRAAF ont des experts mais besoin d'interfaces. En sus de l'expertise portée par leurs cadres et chargés de mission, les DDT-M indiquent pouvoir être des passeurs en s'appuyant sur les « pépites » à exploiter en EPLEFPA comme les DRAAF les y encouragent. Un directeur de DRAAF considère que « à travers les EPLEFPA, les SD consolident leurs liens avec les OPA ». Un directeur de la DDTM dit : « Ensemble, ce serait 1+1=3 » en rappelant que le DDTM assiste le préfet, délégué territorial de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT).

De plus, les SRISE le savent bien, les SD seraient intéressés par les données concrètes, locales et fiables obtenues par les EPLEFPA lors des expérimentations menées sur leurs EA et AT, et aussi dans les cantines scolaires des EPLEFPA.

⁵⁶ Transfert de la gestion des aides non surfaciques du FEADER vers les conseils régionaux au 1^{er} janvier 2023.

Ensuite, pour les SD, l'EPLEFPA est une porte d'entrée vers des acteurs ou partenaires potentiels, y compris au-delà de l'établissement, dans le réseau que celui-ci a su développer, notamment avec les universités, les centres de recherche, d'innovation et de développement, mais aussi vers certaines collectivités ou associations locales. L'exemple de la Haute-Saône a été signalé à la mission : la DRAAF peut compter sur l'EPLEFPA pour être, avec l'accord du Recteur et du DASEN, le « fer de lance » pour l'alimentation, avec des mesures qui font tâche d'huile vers l'Education nationale.

Enfin, les SD voient dans les EPLEFPA des opportunités d'accès à des compétences qu'elles pourraient recruter, soit parmi les personnels d'un EPLEFPA, soit parmi les jeunes diplômés des EPLEFPA. Les DRAAF sont intéressées pour pourvoir des postes de chef de service, SRFD ou SG tout particulièrement. Les DEA et DAT sont également fort appréciés sur des postes de chef de service ou chef d'unité en DDT-M ou en DDecPP : les directeurs d'EPLEFPA en voient d'autant plus rapidement baisser l'effectif des ingénieurs dans leurs équipes. Et, à destination des élèves sortants et anciens élèves qui constituent leur meilleur vivier, les SD aimeraient pouvoir afficher des offres d'emploi sur le site internet des EPLEFPA : les DDecPP cherchent régulièrement à pourvoir par contrat des postes d'inspecteur junior auprès d'inspecteurs seniors tuteurs en service vétérinaire d'inspection (SVI) auprès d'un abattoir ; les DDT-M font appel chaque année à des vacataires pour la gestion des aides PAC ; les SRISE ont besoin d'enquêteurs de terrain. D'ailleurs, écoutant régulièrement les jeunes recrues réussissant en SVI abattoir, le DGAL est étonné que les métiers du MASA ne soient pas présentés dans les EPLEFPA alors que les services rencontrent des difficultés de recrutement.

2.3.3. Et également du côté des EPLEFPA

Certes, les EPLEFPA n'ont pas besoin des SD pour s'ancrer dans leur territoire et avancer. Cependant, un besoin de soutien est apparu au fil des entretiens.

En effet, les EPLEFPA insistent sur le besoin d'accompagnement par les services de contrôle pour être en mesure de faire les bons choix pour le maintien ou la remise à niveau des installations, des équipements et des fonctionnements des EA et des AT. Le besoin particulier des EPLEFPA mérite d'être précisé. Le souhait qu'il s'agisse d'une exploitation « normale » est mis en avant. A ce sujet, l'IEA évoque la position ambivalente des EPLEFPA en tant qu'établissements publics qui implique un accès aux aides et un accompagnement différents des exploitations agricoles de droit commun notamment sur les points suivants : aides Etat différenciées⁵⁷, possibilité variable avec le service de remplacement, formation des salariés qui relève du droit privé, réglementation sur la possibilité de prendre ou pas des apprentis en EA floue selon le département depuis la réforme de la formation continue et de l'apprentissage.

Ensuite, les cadres des EPLEFPA appellent un appui des DDT-M pour le montage de dossiers de demande de financement pour les projets déployés par leurs équipes. Par exemple, l'appui de la DDT-M peut faciliter la recevabilité d'un dossier d'EPLEFPA de manifestation d'intérêt dans le cadre du plan de relance et du PIA 4, dont la DGER signale les volets spéciaux pour la formation et pour lesquels les DDT-M peuvent procéder à un porter à connaissance des EPLEFPA de façon ciblée

⁵⁷ Le BDAP et le Président de l'Association des chefs de SRFD constatent que les EPLEFPA sont hors champ pour la plupart des aides ; éligibles aux aides PAC mais pas aux AAP de l'Agence Bio (projets collectifs) par exemple. Et pas d'aide à l'investissement (rôle du conseil régional).

selon leurs activités. Autre exemple, vis-à-vis du Conseil régional qui tient une toute première place parmi les financeurs : les interventions ponctuelles du DRAAF ou d'un DDI sont précieuses pour remporter une adhésion par une argumentation pertinente complète sur les sujets à fort enjeu. Par ailleurs, les relations étroites de la DRAAF avec les services du Conseil régional favorisent l'articulation entre les objectifs assignés par l'Etat et ceux définis par la Collectivité territoriale.

Egalement, les EPLEFPA apprécient le soutien des SD lorsque surviennent des événements complexes à gérer, comme par exemple un cas de grave foyer de maladie animale ou végétale. D'autres types de situation amènent l'attente de simplification des procédures par les SD comme ce fut le cas en 2020 pour deux piscicultures d'EPLEFPA en très grande difficulté. Ce peut aussi être une attention particulière en cas de prise à partie par des opposants aux modèles agricoles conventionnels, voire de médiatisation dévalorisante ou de besoin d'appui à la diffusion des bonnes pratiques agro-écologiques dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, les EPLEFPA sont intéressés par une contribution des SD à la formation professionnelle des apprenants par leur invitation, voire leur implication, dans les réunions publiques et événements pilotés par les SD, y compris à l'extérieur des établissements. La demande ou l'ouverture des enseignants et formateurs pour les interventions ponctuelles (conférences) de cadres ou d'agents de la DRAAF ou des DDI dans les modules de formation est moins fréquente mais significative : elle s'observe encore parfois mais est devenue rare surtout du côté de la formation initiale où les SD ressentent que la marge de manœuvre dans les plannings de cours est réduite. S'il existe des situations où ces interventions sont exclues par les services, la mission a constaté qu'elles sont souvent considérées comme importantes et possibles du point de vue des SD, sous réserve d'organisation précoce. Plusieurs directeurs et chefs de service en DDI indiquent qu'elles en assurent et que « ces interventions valent bien 10 ou 20 contrôles », et pensent qu'elles font partie de leurs missions. Certains indiquent une préférence pour des interventions auprès des enseignants et formateurs des EPLEFPA pour y revenir moins souvent, sans préoccupation du haut niveau pédagogique nécessaire devant les apprenants. Dans tous les cas, la préparation est jugée nécessaire mais considérée modérée, avec mutualisation possible. Certains cadres de DDecPP rappellent que ces actions sont réalisées pour le syndicat des bouchers et pour les lycées professionnels de la viande avec des diaporamas et une séquence de questions - réponses, et que c'est évidemment possible de les étendre aux EPLEFPA. Les SD conservent des compétences techniques pointues dont les enseignants et apprenants pourraient bénéficier : actualisation des notions techniques, enjeux technologiques et économiques des sujets, explications du sens de la réglementation et des mesures, focus sur les attendus, présentation du déroulement des contrôles et signification des suites. Les DDT-M peuvent les éclairer sur les bons réflexes à adopter dans les démarches administratives relatives par exemple à l'installation ou aux aides PAC, avec la perspective de pouvoir le faire sur la nouvelle PAC. En effet, la mission a observé que les interventions des DDT-M dans les stages de 21 heures de préparation à l'installation restent fréquentes. Les DDecPP peuvent intervenir dans les domaines de la santé animale et de l'hygiène alimentaire, y compris pour la protection des professionnels. Le but des DDI n'est pas alors d'amener les apprenants rencontrés dans les EPLEFPA à maîtriser tous les règlements, évolutifs, mais de leur montrer la philosophie des textes et leur dire comment ils peuvent être acteurs du contrôle par le dialogue avec l'inspecteur. Ils souhaitent également leur adresser en proximité le message de ne pas rester seul quand c'est compliqué, voire désespérant, tant les solutions et l'accompagnement existent dès lors que les difficultés sont exprimées précocement. En retour, les SD sont satisfaits de

recueillir un éclairage complémentaire à celui des autres professionnels pour le réinvestir, si bien que les directeurs s'engagent parfois personnellement dans ces interventions.

3. DES VOIES ET DES CLES POUR ENCOURAGER ET DEVELOPPER LA DYNAMIQUE DE COOPERATION ENTRE EPLEFPA ET SERVICES DECONCENTRES

De la richesse des points de vue et des témoignages entendus, la mission retire des principes, des grandes lignes de possibles et des idées pragmatiques pouvant alimenter les réflexions en vue du développement du continuum d'action des équipes relevant du MASA et de leurs coopérations. Dans chaque territoire, les EPLEFPA et les SD sont en mesure d'adopter ou d'imaginer les bonnes pratiques qui leur conviendront. Celles relatées ci-dessous revêtent l'avantage d'une large faisabilité sous réserve d'une volonté au long cours, d'une animation agile, de participations actives des différents comités de direction concernés et de percolation à tous les niveaux de responsabilité dans les équipes.

3.1. Des conditions de réussite à retenir des initiatives constructives repérées

Tout d'abord, l'installation durable d'une telle dynamique dépend de l'intérêt et du plaisir que les participants y trouveront. En effet, les cadres appelés à entrer dans la démarche de rapprochement vont en premier lieu y chercher des apports immédiats à leurs projets en cours ou dossiers émergents. Mais également, dans un quotidien où tous ont « la tête dans le guidon », ils pourront apprécier la possibilité d'aborder les sujets sous un angle différent et d'envisager leurs missions avec une ouverture vers de nouveaux acteurs.

3.1.1. Des moments pour se rencontrer

Puisque les lieux habituels où les collègues des EPLEFPA et des SD se croisent⁵⁸ ne permettent pas d'assurer qu'ils pourront vraiment se parler, la mission suggère de provoquer de nouvelles occasions de se rencontrer, de faire connaissance et de passer en revue les sujets qui mériteraient un travail en commun.

Ainsi, comme leurs agendas sont bien remplis, les cadres seront d'abord sensibles au choix qui pourra être fait de mobiliser en priorité les temps de travail collégial qui existent déjà et qui seront évoqués en 3.3.2.

A côté des rencontres par organisation régionale, des bonnes pratiques de dialogue et de potentielles coopérations sont à envisager dans chaque département. Par exemple les directeurs et cadres intermédiaires nouvellement arrivés ont tout intérêt à aller se présenter à leurs homologues : plus que de simples visites de courtoisie, ces premiers contacts sont souvent le germe de relations fructueuses par la suite. Elles peuvent être le début d'une série de moments conviviaux, bilatéraux ou élargis, qui jalonnent le déploiement d'actions complémentaires. Ainsi, des temps de déjeuners en commun, trimestriels ou semestriels, peuvent être appréciés. L'organisation d'un petit déjeuner DDPP, DDT, EPLEFPA lors de la visite de l'IGAPS a également été citée. Certains managers vont plus loin en s'invitant mutuellement dans leurs comités de direction respectifs, ou montent des

⁵⁸ Essentiellement durant les sessions de chambre d'agriculture et sur les grands événements fédérateurs, et pour certains les conseils d'administration des EPLEFPA ou la CDOA.

groupes de travail thématiques réunissant leurs collaborateurs pour un projet donné. Les solutions pour travailler ensemble ne manquent pas, et n'exigent pas d'alourdir démesurément le plan de charge des personnels.

3.1.2. Des opportunités pour envisager des coopérations

Mais alors, puisque les bonnes pratiques repérées par la mission montrent que les ambitions sur les niveaux de rapprochement peuvent être modulées selon la disponibilité des EPLEFPA et des SD, et que nombreux sont ceux qui parient sur la valeur ajoutée du collectif, la question est de savoir pourquoi cela ne se fait pas plus fréquemment. A cette interrogation, les cadres des DRAAF, des EPLEFPA et des DDI disent soit qu'ils n'y pensent pas, soit qu'ils ont laissé le temps passer, soit encore qu'ils n'osent pas. Dans tous les cas de figure, absence de réflexe ou hésitation, un événement spécial pourra être le déclencheur et une attention est conseillée à l'opportunité qu'il faut alors saisir.

L'occasion peut être une situation locale particulière avec un fort enjeu à prendre en compte, comme celui de l'utilisation de produits phytosanitaires en viticulture dans l'agglomération de Bordeaux, à l'origine de l'opération « zéro glyphosate » sur l'EPLEFPA de Bordeaux. Ce peut être également une nouvelle réglementation ou plan, lors de sa construction, de sa mise en application ou pour un bilan, au niveau national et en déclinaisons régionales. Ou encore une nouvelle politique majeure ou un nouveau plan stratégique ministériel qui amènerait à organiser un webinaire national réunissant les directeurs d'EPLEFPA, de DDI et de DRAAF, et initiant des travaux collégiaux ultérieurs. De même, la préparation d'une visite ministérielle peut rapprocher les équipes, tout comme la prise de fonction d'un nouveau préfet ou d'un sous-préfet. Et ce fut le cas après la fusion des régions en 2015 qui a amené à des plans stratégiques⁵⁹ des nouvelles DRAAF en partage avec les partenaires principaux que sont les EPLEFPA et les DDI.

Du côté des SD, les projets de service se construisent au moment des réorganisations ou dans les mois qui suivent le changement de directeur, avec des prises de recul propices à rebattre les cartes des partenariats. Egalement, le projet d'un nouvel atelier dans un EPLEFPA, ou plus largement la construction par les EPLEFPA de leur projet d'établissement ou du projet local pour enseigner à produire autrement (PLEPA)⁶⁰, constituent des occasions d'échanger et de co-construire. Et même, à l'avenir, le retour d'expérience après une campagne de contrôles comme celle menée en 2021 favorisera le rapprochement préalable à de potentielles coopérations.

Enfin, sont également mises en avant les démarches de territoires, en lien avec des collectivités locales, qui semblent déclencher des coopérations, comme l'implication des EPLEFPA dans les PAT ou les démarches dans la restauration collective.

3.1.3. Des opérations enrichies par les coopérations

Quand l'amorce de coopération est acquise, les parties prenantes des projets et actions constatent l'enrichissement des travaux par le rapprochement entre les EPLEFPA et les SD. En effet, dès lors que les convictions et la posture des personnes le permettent, le projet peut être réellement partagé et les réussites sont au rendez-vous.

⁵⁹ Exemple : plan stratégique DRAAF en Bourgogne – Franche Comté cité par plusieurs interlocuteurs.

⁶⁰ A remettre pour le 31/12/2021, échéance reportée à avril 2022.

Alors, la communication dans les collèges régionaux des résultats et réussites peut favoriser l'émergence d'autres partenariats et entretenir en retour les dynamiques régionales, départementales et locales.

3.2. Enrichir les travaux en administration centrale pour davantage de mobilisations transversales associant les EPLEFPA et les services déconcentrés

3.2.1. Une volonté de coopération à mettre en avant...

En premier lieu, en effet, si les équipes des EPLEFPA et des SD aptes à agir avec les acteurs de leur territoire, sont encouragées et suffisamment autonomes pour se mobiliser collégialement, articuler leurs travaux pour faire synergie et valoriser au mieux leurs contributions collectives, la mission a mis en évidence que ce fonctionnement optimum ne se met pas en place facilement. Il ne se maintient pas aisément non plus dans les cas où des avancées ont été obtenues en ce sens. La directrice générale de la DGER insiste sur le volet humain : se connaître, connaître les métiers réciproques et décloisonner. Mais pour cela, finalement, les cadres des EPLEFPA, des DRAAF et des DDI sont demandeurs d'incitations, d'instructions et d'outils pour soutenir et consolider le développement des coopérations en précisant les attendus des représentants de l'Etat dans les différentes instances. Les SD pour leur part, sont demandeurs d'une visibilité sur les pratiques dans les EPLEFPA. S'agissant des interventions auprès des directions, des enseignants, des formateurs et des apprenants, les SD souhaitent que les DGAC les signalent comme utiles même s'ils reconnaissent que les moyens à déployer sont « dans l'épaisseur du trait ». Il apparaît que ces interventions des SD en EPLEFPA devraient être institutionnalisées pour pouvoir se développer.

Les managers sont de plus en plus incités à affiner leurs choix d'objectifs de service. Pour être retenue dans leurs agendas, l'ouverture entre les mondes de l'ETA et des SD devrait figurer dans les priorités mises en avant par les DGAC.

Ensuite, pour communiquer la volonté de décloisonner, les messages à l'occasion d'interactions entre les séminaires nationaux des directeurs d'EPLFPA et ceux des directeurs de DDI sont remarqués, mais ils sont faibles et peu fréquents. Tout juste quelques visites croisées par les directeurs généraux d'administration centrale donnent le ton en faveur des coopérations dont elles constituent les fondations nationales. La présidente de l'association des directeurs d'EPLFPA n'est pas invitée pour les séminaires nationaux des SD, et réciproquement, les présidents de groupement des DDT-M et des DDecPP n'assistent pas aux séminaires nationaux des directeurs d'EPLFPA.

Quant aux réunions nationales des chefs de SRFD et aux séminaires nationaux des DEA d'une part, et ceux des différents réseaux des chefs de service des DDI d'autre part, ils s'ignorent le plus souvent.

Alors, encore à développer et ne suffisant pas à construire une pleine communauté dans la mise en œuvre des politiques portées par le MASA, les rencontres nationales devraient être relayées par d'autres événements et par des notes de services, conjointes ou diffusées en copie, pour une bonne communication entre les réseaux des EPLEFPA, des DDT-M et des DDecPP, pilotés par les DRAAF et leurs services.

3.2.2. ... Avec des outils du pilotage adaptés à la coopération

En second lieu, la rénovation des outils de pilotage faciliterait l'application de cette mise en priorité de la mobilisation collective pour les politiques de transformation dans les territoires.

Notamment, la mission a constaté que la note de service de rentrée de la DGER déjà citée n'est pas vraiment utilisée par les directeurs d'EPLFPA. Malgré les efforts de la DGER pour « sortir des silos », elle est considérée comme une liste « à la Prévert » peu adaptée au pilotage d'établissement pour lequel les directeurs d'EPLFPA doivent tracer des orientations et priorités à partir de la vie de leur territoire. Cette note de service, qui n'est pas connue de tous les animateurs nationaux sous tutelle DGER, est peu prise en compte par les SRFD - qui disposent d'instructions complémentaires plus précises -, et encore moins par les autres services des DRAAF - qui n'en sont pas destinataires -, dans leurs accompagnements des EPLFPA. Sa transmission aux directeurs de DDI pourrait chaque année leur permettre de s'interroger sur les sujets à évoquer avec leurs collègues dirigeants d'EPLFPA. Seuls quelques DDI ayant exercé en EPLFPA connaissent son existence. Cette note de service n'atteint pas son but, celui de l'impulsion dont les réseaux doivent se saisir en régions. D'autant plus que d'une façon générale, les SD sont peu cités dans les instructions envoyées aux EPLFPA par la DGER.

Aussi, sans préjudice des prérogatives des différents donneurs d'ordre, la question de l'opportunité de la diffusion élargie des informations devrait être posée à chaque fois qu'une publication digeste et facilitante est construite. Les revues de travaux seraient ainsi partagées à toute fin utile. La DGER pourrait adresser la « lettre de la DGER »⁶¹ sur les boîtes aux lettres institutionnelles des DDT-M et des DDecPP. Inversement, la mission pense qu'il serait judicieux de se poser la question d'envoyer aux directeurs d'EPLFPA les publications ou communications structurantes de chacune des DGAC : « Alim'infos DGAL », discours et diaporamas des assemblées générales et autres événements forts. Tout particulièrement, les directeurs de DGAC pourraient veiller à communiquer leurs plans stratégiques pluriannuels à leurs homologues de la DGER, et mieux encore en ayant pensé le rôle potentiel des EPLFPA dans la mise en œuvre de leur feuille de route sectorielle.

A titre d'exemple, interpellée par le sujet de la mission, la Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA) s'interroge sur la capacité des DRAAF à porter le sujet de l'aquaculture continentale⁶² vers les EPLFPA car une forte mobilisation est nécessaire en déclinaison de la sixième thématique de la stratégie nationale pour l'aquaculture dont la souveraineté alimentaire et le développement durable sont les piliers. Le bureau a l'intention de travailler davantage avec la DGER et les référents en EPLFPA, et réfléchit à l'ajout des EPLFPA dans la liste des partenaires de la plateforme d'échanges projetée sur les innovations. En contrepartie, la DGAMPA serait intéressée d'écouter les besoins des EPLFPA qui complèteraient les remontées des professionnels.

3.2.3. A chaque sujet transversal, une diffusion documentaire élargie...

Et à chaque fois que le sujet appelle une prise en charge transversale, des notes de service thématiques, ciblées, devraient être adressées à la fois aux EPLFPA et aux SD.

⁶¹ Par exemple, le spécial eau de septembre 2021, valorisant les actions locales, pourrait intéresser les DDI et susciter de leur part des demandes de contacts vers l'enseignement agricole.

⁶² Les autres domaines relevant de la DGAMPA sont suivis par les DIRM.

Il est nécessaire pour cela que les DGAC, s'il ne s'agit pas d'une instruction conjointe, aient le réflexe de communiquer aux autres réseaux que celui qu'elles pilotent directement, sans préjudice de la relecture par la DGAC donneuse d'ordre.

Par exemple, la charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire a été établie en 2020 et élargie fin 2021 à l'ensemble de la filière « Agriculture Agro-Alimentaire Pêche » suite à la feuille de route spéciale « emploi saisonnier » au printemps 2021. Cosignée par les ministères chargés du travail, de la mer et de l'agriculture, elle est pilotée par OCAPIAT.

Une enquête bilan⁶³ a été menée par la DGPE pour le MASA auprès des DRAAF et des DREETS. Elle est exploitée dans l'élaboration d'une feuille de route stratégique consacrée à la politique de l'emploi en cours de construction par la DGPE, la DGER et le SG (sous-direction du travail et de la protection sociale). Jusqu'alors en manque de stratégie structurée formulant clairement les attendus, la mise en œuvre de cette politique prioritaire transversale, amène à s'interroger sur l'évolution et la mise en cohérence des rôles assurés par les moyens humains résiduels dans les différents bureaux de la DGER et de la DGPE, et en DRAAF, sans ignorer les contacts existants entre les autres DGAC (DGAL, DGAMPA) et les réseaux professionnels de leur champ de compétences. Plus loin que le mécano administratif de gestion des dispositifs, dont ceux précieux visant à favoriser l'innovation tels que le PIA4⁶⁴, l'action structurée des administrations centrales du MASA pourrait alors prendre une nouvelle dynamique sur la base des enjeux et objectifs de la future feuille de route.

Cette feuille de route stratégie ministérielle, telle que sa vocation est présentée à la mission, pourrait être une référence pour les EPLEFPA dans leurs actions en faveur de l'emploi au regard des attendus qui y seront exprimés. Elle peut aussi être l'occasion d'une mise en avant des différentes facettes du rôle que jouent les EPLEFPA pour le développement de l'emploi et l'adaptation des compétences aux métiers d'aujourd'hui et de demain. Ce rôle semble peu perçu par les SD au regard des retours des DRAAF dont la DGPE disposait au moment de l'entretien avec la mission. Les documents stratégiques récents ou à paraître viendront également en appui aux DRAAF et à leurs référents emploi, comme ce fut le cas pour le troisième axe de la charte emploi pour la filière alimentaire, consacré à la déclinaison en régions pour des parcours de formation de qualité des salariés.

3.2.4. ... Avec une progression des démarches du « aller vers »

En somme, le temps disponible pour parcourir les sites internet et intranet étant très faible dans les différents services, il convient d'adopter la posture du « aller vers » par des envois non onéreux allant dans le sens de l'incitation nécessaire au rapprochement entre les réseaux.

Car les bonnes pratiques pourront se développer dès lors que tous les cadres de l'administration centrale auront pleine conscience de la valeur ajoutée de la communication transversale. Pour cela, l'acculturation et la collégialité, actuellement réussie par le partage des enjeux des différentes politiques publiques dans les réunions hebdomadaires des directeurs généraux autour du Directeur de cabinet du Ministre, devra encore se développer sur les enjeux de la formation, et aussi

⁶³ Note de service du 18 mai 2021 : demande aux DRAAF et DREETS pour un bilan des initiatives pour faciliter le recrutement, en référence à la note de service adressée aux DRAAF en 2016.

⁶⁴ Dans le cadre des stratégies d'accélération PIA4 pour 2021-2025, la DGPE (Bureau emploi innovation) signale le GT qu'il pilote. Le MASA a obtenu 30 millions € pour l'ingénierie de formation. Pour faire levier, les EPLEFPA sont attendus comme acteurs et vitrine sur les deux volets PIA4 consacrés à l'alimentation durable et favorable à la santé, et aux systèmes agricoles durables et équipements pour la TAE.

progresser dans leurs services, sous-directions et bureaux. Elles aussi éprouvent le besoin de se voir proposer l'accès aux informations synthétiques et revues d'actions marquantes des réseaux autres que le leur. La directrice générale de la DGER donne l'exemple du plan agro-écologique : dès la prise en charge par la DGAL et la DGPE, la DGER a mis en place en parallèle le plan EPA2. Par contre, elle observe que, s'il existe des interlocuteurs « recherche » dans tous les services centraux du MASA et si sa lettre de mission 2021 comporte l'objectif de coordination de toutes les DGAC sur la recherche et le développement au service des politiques publiques, la conscience partagée par les DGAC des enjeux de la formation pourra encore progresser pour mieux utiliser les compétences des uns et des autres.

3.2.5. Des évolutions observées en ce sens

Des évolutions ont été observées par la mission d'un point de vue du relationnel. Par exemple, des liens sont établis entre des chargés de mission des différentes DGAC et les animateurs nationaux de la DGER dit Reso'them, selon leur champ thématique. Ils sont constatés aussi dans la politique de recrutement. A titre d'exemple, la DGAL⁶⁵ s'est nouvellement réorganisée et une ouverture accrue aux thèmes de la recherche et de la formation peut en être attendue. La mission souligne l'affectation de cadres ETA sur des postes clés pour aller plus loin encore que l'existant dans la coopération installée entre la DGAL et la DGER au fil des chantiers majeurs⁶⁶. La DGAL aimerait que l'ETA soit l'ambassadeur et le premier démonstrateur du PNA3, ciblé sur la promotion de l'alimentation saine durable, apportant de nouvelles protéines en réponse aux attentes sociétales au-delà du végétarien.

D'une façon générale, la DGER et les IEA travaillent pour une agilité accrue dans les mises à jour des référentiels de formation pour intégrer les objectifs nationaux, tout comme l'évolution des métiers dans les transitions agro-écologiques et alimentaires, dans le contexte de la lutte et de l'adaptation au changement climatique.

Cette évolution devrait répondre aux interrogations dont l'animatrice du Reso'them alimentation a donné un aperçu à la mission. Elle reçoit des questions sur les articulations entre les politiques publiques que les EPLEFPA mettent en œuvre : objectifs EGAlim, loi climat et résilience, TAE, PNA, plan national nutrition santé (PNNS)... Afin de les soutenir dans leur volonté de déploiement d'un projet d'établissement cohérent, elle tente d'intégrer dans un logigramme toutes les dimensions, techniques et financières, en lien avec les référentes nationales de la DGAL. Ce travail complexe, non encore abouti, montre aussi la valeur ajoutée d'un cadre national transversal, largement diffusé au sein du ministère, qui pourrait mobiliser conjointement les EPLEFPA et les SD, encourager la mise en œuvre coordonnée des politiques publiques et faciliter l'appropriation simultanée de davantage de volets de transition par les EPLEFPA pour une plus grande similitude avec la réalité du chemin à parcourir par les professionnels agricoles.

Des travaux existent déjà en ce sens comme l'illustre l'accompagnement amont de la DGER par la DGAL pour une prise en compte effective en 2021 de la demande de financement d'une plateforme d'appui aux EPLEFPA pour le développement de l'agriculture biologique dans le cadre de la

⁶⁵ La sous-direction SDATAA a été créée en 2021 pour un fonctionnement plus cohérent en lien avec les transitions, avec une volonté de renforcer encore la construction avec la DGER (cf action 4.3 du plan EPA2 « incarner les objectifs de la loi EGAlim en matière de restauration collective »). Dans cette sous-direction à trois bureaux, le bureau dédié à l'appui aux politiques incitatives est piloté par un cadre issu de l'ETA.

⁶⁶ Chantiers majeurs cités : restauration collective, Ecophyto, DEPHY ferme, DEPHY expérimentation, essaimage 3000 vers 30000.

maquette budgétaire Ecophyto pilotée par quatre ministères. L'importance de la création de ressources pédagogiques par l'ETA étant reconnue, les projets nationaux de l'ETA bénéficient régulièrement d'un soutien financier de la part d'Ecophyto comme en attestent les appuis à EDUC'ECOPHYTO, ECOPHYTO'Ter et RESAB.

3.2.6. Une percolation utile à tous les niveaux du fonctionnement

Mais la coopération souhaitée par les administrations centrales doit être inscrite dans tous les compartiments du fonctionnement. Pour montrer la voie du décloisonnement qu'elles souhaitent, tout renforcement des rapprochements et des coopérations, entre la DGER et les autres DGAC, devrait être lisible pour les EPLEFPA et les SD. Chacun de ces mouvements en faveur du collectif transversal participera à installer ou à conforter le réflexe tout au long des chaînes de commandement pour le développement de travaux en complémentarité dans les EPLEFPA et les SD. Les messages explicites et les actions exemplaires en ce sens, depuis le niveau central, soutiendront les DRAAF dans l'effort d'animation auquel elles sont appelées, au-delà de leur rôle strict d'autorité académique, pour l'insertion des EPLEFPA dans l'équipe de l'Etat dans le territoire afin de franchir le « dernier kilomètre ».

Aussi la mission recommande :

R1. Aux directions d'administration centrale. Faire progresser le décloisonnement entre directions d'administration centrale, en signalant l'intérêt des synergies entre l'enseignement technique agricole et les services déconcentrés dans les circulaires et feuilles de route structurantes, sectorielles ou collectives, relatives aux orientations majeures du MASA. Prévoir un accompagnement national conjoint et en informer les ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'accompagnement des agents et des structures et les inspecteurs de l'enseignement agricole.

La mission ajoute que ce décloisonnement aura plus de chance d'aboutir si une réponse peut être apportée à une attente particulière relevée vis-à-vis de la DGER : la refonte de ses outils de communication. En effet, en absence d'outil adapté, les communications sur les actions des EPLEFPA ne sont pas spontanées ni systématiques, et la recherche active des actions et résultats des EPLEFPA est une tâche ardue dans l'architecture et le rythme de mise à jour actuels. Un ressenti de dispersion remonte, y compris chez EDUTER, face à la coexistence mal comprise de plusieurs sites : Chlorofil, construit pour tous les établissements d'enseignement agricole avec ses rubriques « projets et actions en établissements » et pollen.chlorofil.fr/ qui recense les innovations et expérimentations pédagogiques avec des témoignages d'établissements ; Educagri, portail de l'enseignement agricole public ; adt.educagri.fr, site dédié à la mission animation et développement des territoires ; « Aventure du vivant » qui vise l'attractivité des métiers et des formations. Viennent s'ajouter les sites internet construits par certains animateurs nationaux ou établissements nationaux d'appui, dont les contenus mériteraient d'être connus de l'ensemble des acteurs intéressés en EPLEFPA et en SD. Dans ce paysage, il n'est pas toujours aisé de trouver l'information recherchée. En ultime suggestion à ce sujet, la mission signale le caractère fédérateur que pourrait présenter la vitrine électronique dédiée aux opérations de coopération entre l'ETA public et les SD (DRAAF et DDI), à usages internes et externes du MASA.

La mission recommande donc :

R2. A la DGER. Afin d'améliorer la mise en visibilité des actions conduites par les EPLEFPA dans le cadre de la mise en oeuvre des politiques publiques dont ils ont la charge, faire l'inventaire des différents sites internet nationaux pilotés par la DGER et/ou par ses experts nationaux ; pour chacun d'eux, réaliser l'expertise des rubriques et des contenus rendant compte de ces actions. Sur la base de ce diagnostic, réfléchir à la substitution de tout ou partie de ces sites et/ou rubriques par le regroupement des informations sur l'un de ces sites reconfiguré ou par la création d'un nouveau site unique, transversal aux actions conduites et accessible à tous publics, quitte à y conserver les accès réservés nécessaires.

Concernant cette recommandation, la mission a bien noté les travaux de la DGER pour adapter les applications informatiques aux nouveaux besoins de suivi des actions d'innovation et de traçage de la valorisation pédagogique des EA et AT des EPLEFPA. En attendant cette transformation des outils et la modernisation des passerelles à prévoir entre eux, la mission suggère de renforcer la communication sur les coopérations en utilisant l'ensemble des supports usuels des EPLEFPA et des SD.

3.3. Miser sur l'animation régionale par la DRAAF pour dynamiser les coopérations entre EPLEFPA et services déconcentrés

3.3.1. L'inscription souhaitable de la coopération entre les EPLEFPA et les services déconcentrés dans leurs priorités et objectifs

Dans un contexte où les dirigeants - et plus largement les cadres du MASA - ont tout juste le sentiment d'avoir le temps de faire face à leurs obligations, leur demander de s'investir durablement auprès d'autres structures, réseaux et acteurs, pourrait relever d'une demande incantatoire et, comme vu précédemment, d'une mise en œuvre ponctuelle et fragile car ne s'appuyant que sur la bonne volonté de chacun.

Alors que, lorsque le développement des partenariats entre EPLEFPA et SD est formalisé dans les lettres de mission des cadres de direction, il prend un caractère institutionnel qui permet d'ancrer cette pratique dans la durée en offrant une meilleure résistance au turn over des agents.

Aussi, l'entretien annuel d'activité entre le DRAAF et chaque directeur d'EPLEFPA pourrait donner lieu à inscription d'un objectif prioritaire dans sa lettre de mission. De telles pratiques existent d'ailleurs au niveau départemental.

Ainsi, la Préfète de la Vienne a fait le choix d'afficher l'ambition du partenariat de la DDPP et de la DDT avec les EPLEFPA du département comme l'un des objectifs prioritaires inscrits dans la lettre de mission des directeurs adjoints de ces deux DDI. Cet objectif est décliné dans le cadre de la mise en place d'un comité de liaison, comme décrit au paragraphe 3.4.1.

Autre exemple dans le département de l'Aisne où le Directeur de la DDT confie à son Directeur adjoint la mission de « référent établissement de formation dans le domaine de l'agriculture ». Une lettre de mission, ajustant le portefeuille dit « de base » du Directeur adjoint, qualifie les deux EPLEFPA du département comme « des partenaires naturels de la DDT » avec lesquels il convient de définir une organisation et une stratégie de partenariat partagées par les équipes.

La généralisation de cette formalisation dans les lettres de mission des équipes de direction des DRAAF, DDI et EPLEFPA constitue pour la mission un levier essentiel pour développer les partenariats, les projets et les actions dans la durée, leur caractère prioritaire étant souligné par cette dimension institutionnelle, au-delà d'un engagement volontariste et personnel.

Cet affichage aurait en outre pour effet de conduire à la déclinaison de cet objectif à tous les niveaux de responsabilité au sein du service, de pouvoir ensuite évaluer les actions mises en œuvre, pointer les réussites et les difficultés rencontrées, notamment lors des entretiens d'activités annuels et en rendre compte lors des entretiens de gestion dans une démarche d'amélioration continue.

Aussi, la mission recommande :

R3. Au Secrétariat général du MASA. Inscrire la coopération entre services déconcentrés et EPLEFPA comme item permanent dans les lettres de mission des directeurs et/ou des directeurs adjoints de DRAAF et d'EPLEFPA, et dans les objectifs des services ; intégrer ce point dans les dialogues de gestion et dans les entretiens professionnels des dirigeants ; prévoir un temps consacré à ce sujet dans les dialogues de gestion stratégiques annuels avec les préfets.

3.3.2. L'accroissement de la communication transversale entre réseaux métiers à tous les niveaux de responsabilité

Comme vu précédemment, le constat largement partagé est celui d'un fonctionnement cloisonné également aux niveaux territoriaux, en interne entre les services de la DRAAF et entre les trois réseaux EPLEFPA, DDT-M et DDecPP réunis par la DRAAF séparément.

Mais la mission a également repéré des bonnes pratiques ou des perspectives à encourager que les exemples suivants illustrent.

Un premier exemple est la création de groupes de travail thématiques⁶⁷ pérennes inter-services de la DRAAF, réunissant le SRFD et les services en charge de politiques publiques à forte composante transversale associée à une dimension éducative à forts enjeux, comme l'agro-écologie ou l'alimentation. L'animation de ce groupe est alors confiée au référent thématique de la DRAAF. La DRAAF de Normandie a ainsi mis en place depuis plusieurs années un groupe interne agroécologie piloté par le référent TAE. Celui-ci réunit plusieurs fois par an la direction et tous les services de la DRAAF. Ce groupe partage notamment l'actualité de chaque service sur la thématique, les événements passés ou à venir⁶⁸, les appels d'offre à relayer, le bilan d'actions régionales ou locales, les études et publications du SRISE.

Un deuxième exemple est l'utilisation des réunions existantes pilotées par la DRAAF pour créer les liens et engager les collaborations à plusieurs niveaux de responsabilité, afin d'aller plus loin dans le travail de fond à conduire à deux niveaux :

- Au niveau des directeurs : dans les CODER, CODEPP, réunions des équipes de direction des EPLEFPA par des invitations croisées, par la délocalisation d'un comité de direction dans un EPLEFPA et en profiter pour en faire une visite ;

⁶⁷ Cette pratique correspond à un objectif du dispositif EPA2 qui prévoit la création d'un plan régional EPA2 piloté par la DRAAF.

⁶⁸ Les nuits de l'agroécologie, les trophées de l'agroécologie, la préparation d'un colloque régional piloté par la chambre d'agriculture etc.

- Au niveau des cadres des services et en concertation avec les DDI : par la présence d'un représentant des EPLEFPA, par exemple un directeur d'exploitation agricole, au sein des réseaux techniques mis en place par la DRAAF. Les sujets d'intérêts sont nombreux et la liste non exhaustive : Ecophyto, bien-être animal, PAT, mesures de suivi du plan de relance par exemple.

Forte du constat de ces bonnes pratiques existantes ou en cours de mise en place, la mission recommande :

R4. Aux DRAAF. Décloisonner les réseaux en s'appuyant notamment sur les besoins de pilotage du plan EPA2, d'une part entre les services de la DRAAF, et d'autre part entre les EPLEFPA et les services déconcentrés, en utilisant les réunions existantes animées par la DRAAF et en développant les participations croisées, pour favoriser l'interconnaissance des participants et le partage des thématiques communes.

3.3.3. Accompagner les EPLEFPA dans la synthèse des orientations et priorités de leurs différents donneurs d'ordre...

Comme nous l'avons vu au chapitre 2.1.5., les EPLEFPA ont deux donneurs d'ordre en matière de mise en œuvre des politiques publiques : la DRAAF, sous l'impulsion de la DGER, et le Conseil régional. Ils doivent également porter une attention toute particulière aux politiques éducatives portées par le recteur d'académie en région.

La mission souligne deux enjeux forts pour une mobilisation de qualité des EPLEFPA :

- La nécessité de ne pas les exposer à des injonctions paradoxales. Le risque est réel dès lors que la DRAAF et le Conseil régional ont une capacité à conduire, chacun de leur côté, leurs propres politiques publiques et à les matérialiser par des dispositifs séparés et des indicateurs de suivi distincts ;
- La conscience que, devant la multiplicité des politiques publiques qui concernent les EPLEFPA au regard de leurs moyens, ceux-ci doivent faire des choix éclairés en fonction des demandes de leurs donneurs d'ordre, et aussi de leur territoire, des attentes de leurs nombreux partenaires, des opportunités (dont les appels d'offre) qui se présentent à eux.

Un chef de SRFD souligne que devant l'énumération des politiques publiques présentée dans la note de service de rentrée évoquée précédemment, il lui revient de resserrer les priorités en veillant à leur bonne articulation avec celles du Conseil régional et plus généralement à les retenir suite à une large concertation avec les partenaires au niveau régional. Ces priorités régionales se retrouvent dans un document-cadre régulièrement révisé, véritable feuille de route de l'enseignement agricole⁶⁹ en région, le projet régional de l'enseignement agricole (PREA). La gouvernance du projet est assurée par le comité régional de l'enseignement agricole (CREA)⁷⁰.

⁶⁹ Le PREA concerne l'enseignement agricole public et privé.

⁷⁰ Sa composition étant arrêtée par le Préfet de région, le CREA est constitué des représentants de l'État, du Conseil régional, des différentes composantes publiques et privées de l'enseignement, des personnels, des familles et des organisations professionnelles dans leur diversité. Depuis 2013, il accueille des représentants des élèves et étudiants. Il a vocation à débattre de tout sujet transversal relatif à l'enseignement agricole, à ses orientations et objectifs.

L'exemple du PREA 2019-2023 de Normandie⁷¹ permet de mettre en évidence la priorité accordée aux enjeux des politiques publiques étudiées par la mission et tout particulièrement :

- Le rôle de l'enseignement agricole au service de l'emploi, à travers les actions visant notamment à renforcer l'attractivité de l'enseignement agricole, l'employabilité, l'insertion professionnelle et sociale des apprenants et la nécessité de répondre de façon personnalisée aux besoins de formation et de services de tous les publics et de tous les usagers ;
- Le rôle de l'enseignement agricole dans l'accompagnement de la transition agro-écologique et du développement durable des entreprises, des territoires et du monde rural.

La mission souligne que la procédure de construction du PREA pilotée par la DRAAF-SRFD ne prévoit pourtant pas d'associer les SD au stade de la concertation. A minima, communiquer auprès des SD sur les volets du PREA concernant les politiques publiques partagées serait un moyen de mieux accompagner les EPLEFPA dans la déclinaison de leur mise en œuvre au niveau départemental et local, et de viser la cohérence des interventions du MASA au niveau infra-régional.

3.3.4. ... En confortant le rôle d'animation des DRAAF-SRFD, en mobilisant davantage les compétences des services déconcentrés et en adaptant les circuits locaux d'information

Les interlocuteurs rencontrés par la mission reconnaissent le rôle essentiel d'animation que le SRFD exerce auprès des EPLEFPA pour accompagner la mise en œuvre des politiques publiques portées par le MASA. Comme déjà souligné, celle-ci s'exerce en interface avec la direction en charge de l'Education du Conseil régional avec laquelle le SRFD entretient une relation privilégiée, gage de cohérence sur les politiques à mener sur le territoire.

Ce sont les cadres du SRFD qui, chacun dans leur domaine, font vivre, par des échanges réguliers, le réseau régional de l'ETA public et ses déclinaisons auprès des différents centres constitutifs des EPLEFPA via les directeurs, directeurs adjoints en charge des lycées, conseillers pédagogiques d'éducation (CPE), secrétaires généraux, directeurs de CFA-CFPPA, directeurs d'EA et d'AT tout particulièrement.

La mission considère comme primordial que les EPLEFPA puissent bénéficier de cet appui de cadres exerçant en dehors des strictes missions régaliennes, dès lors que le législateur a confié à l'enseignement agricole d'autres missions que celles de la formation (cf §2.1.1). Les quatre autres missions sont autant de supports de mise en œuvre des politiques publiques qui viennent enrichir et renforcer l'acte d'enseigner et de former et qui constituent l'une des richesses et des singularités de l'enseignement agricole par rapport à l'Education Nationale.

A cet égard, la DRAAF des Hauts-de-France présente une organisation et un mode de fonctionnement qui méritent d'être soulignés. La Direction a fait le choix de réunir les cadres du SRFD en mission d'appui aux établissements d'enseignement au sein d'un pôle intitulé « Développement et coordination des politiques publiques de l'enseignement agricole ». Ce pôle réunit quatre agents chargés d'organiser, de coordonner et d'orienter les actions à mener, essentiellement dans le cadre de la mise en œuvre du programme EPA2, considérant que la majorité

⁷¹ Consultable sur le site de la DRAAF : <https://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/20220315-PREA-NORMANDIE-2019-2023.pdf>.

des politiques publiques portées par le MASA, agricoles et éducatives, se retrouve dans ce programme.

Ce pôle réunit les chargés de mission « Politiques éducatives », « ADT », « ADEI » ainsi que le délégué régional des technologies de l'information et de la communication (DRTIC).

Organisés pour tirer profit de l'expertise des chargés de mission des autres services de la DRAAF avec lesquels ils ont des réunions de concertation régulières, ils sont en capacité d'identifier au mieux les problématiques régionales et de les retranscrire auprès des établissements de formation⁷². Inversement, l'enjeu est également d'inscrire l'enseignement agricole régional dans les programmes et plans d'actions régionaux pilotés par les différents services de la DRAAF⁷³.

A ce stade, les SD de niveau départemental ne sont pas sollicités dans les réunions régionales existantes. La mission identifie plusieurs raisons : l'absence d'incitation institutionnelle à le faire⁷⁴, les difficultés à appréhender les dynamiques au niveau départemental eu égard à l'envergure du périmètre régional et le manque de connaissance des collègues et de leurs activités en SD. La mission a relevé l'intérêt des agents pour y réfléchir.

La mission formule la recommandation suivante :

R5. Aux DRAAF. En synergie avec les services chargés de l'économie agricole, les services chargés de la sécurité alimentaire et de l'alimentation et les services chargés de la forêt et du bois, consolider les moyens d'animation régionale des SRFD pour la mise en œuvre du dispositif Enseigner à Produire Autrement (EPA2). Ils seront ainsi en mesure de répondre pleinement aux attentes de la DGER et des autres directions d'administration centrale en matière de déclinaison territoriale et de valorisation des résultats des politiques publiques, à travers des réseaux régionaux et locaux de coopération.

3.4. Au niveau local, organiser le développement d'actions conjointes, des retours d'expérience et de la valorisation des résultats collectifs

Les EPLEFPA ont pour objectif premier la réussite des apprenants et l'obtention des diplômes. Leur progression d'ensemble sur les projets pédagogiques est portée par les EA et AT grâce aux modules d'adaptation professionnelle du baccalauréat professionnel (MAP), aux modules d'initiative locale du BTSA (MIL) ou d'autres dispositifs encore. Elle doit être facilitée en faisant en sorte que les EPLEFPA pensent alors aux DDI si l'objet s'y prête. Or, le portage des politiques publiques par les DDI se réduit de plus en plus au seul volet réglementaire et administratif faute de moyens humains, alors que la motivation de travailler la déclinaison des politiques dans les territoires est clairement exprimée. Le pilotage régional est donc indispensable, comme exposé au paragraphe 3.3, et le lancement ou le suivi du projet régional de l'enseignement agricole (PREA) peut constituer un bon support à ce titre.

⁷² Exemple de la DRAAF Hauts de France : le SRAL dans le cadre des plans et stratégies ECOPHYTO, ECOANTIBIO, EGALIM ; le SRPE dans le cadre des plans ambition bio, apiculture, Plan de Relance... ; le SRISE dans la connaissance des territoires, des indicateurs de veille et de prospective, dans les conjonctures économiques des productions régionales...

⁷³ Exemple de la DRAAF Hauts de France : Feuille de route Ecophyto, Plan ambition Bio.

⁷⁴ L'accompagnement institutionnel des chefs de projets et référents identifiés dans les notes de services et instructions DGER autour du dispositif EPA2 sont : les réseaux nationaux de la DGER, les chargés de mission en DRAAF-SRFD et le Dispositif national d'appui (DNA).

Mais l'animation régionale ne suffit cependant pas. Les EPLEFPA et les SD y trouvent un appui et un accompagnement, certes, mais ils sont les protagonistes opérationnels en charge de la dynamique collective à développer. Citant l'exemple du photovoltaïque, le président du groupement des DDT-M observe que le réseau territorial, constitué des EPLEFPA (démonstrateurs), de la DDT-M et de la DDPP, a tous les « ingrédients » pour des projets de territoires remarquables via lesquels ils feraient plus encore avancer sur le terrain des conceptions et des sujets, aussi délicats que facteurs d'attractivité, pour les nouvelles générations de professionnels, en soutien aux OPA. La mission considère plus généralement que faire sans la valence recherche-développement-formation dans la gestion opérationnelle des dossiers par l'Etat en territoires revient à se priver d'une partie de l'intelligence collective. Alors qu'en retour, les EPLEFPA peuvent également tirer parti de l'affichage clair de leur appartenance à l'Etat et au MASA, sous réserve qu'une stratégie soit construite pour atteindre les objectifs communs et particuliers.

3.4.1. Formaliser une stratégie de rapprochement et de travaux conjoints entre les EPLEFPA et les services déconcentrés, avec la DRAAF comme pilote commun

Il est primordial que les EPLEFPA et les SD puissent bénéficier des économies d'échelles identifiables lors de la réflexion collective au niveau régional puisque de grandes lignes s'avèrent partagées selon les territoires. Mais la stratégie de rapprochement et de travaux conjoints, pour fonctionner, nécessite une réflexion et une adoption en proximité entre l'EPLEFPA et le SD. C'est la première étape à franchir dès lors que les directeurs auront fait connaissance, et que les cadres des SD auront identifié les référents dans les EPLEFPA et réciproquement.

En effet, actuellement, les relations des EPLEFPA avec les SD sont trop souvent concentrées uniquement sur les chefs de service et référents du SRFD, à charge pour eux d'entretenir les relations avec les autres services, les référents de la DRAAF et les DDI. Cette organisation est sécurisante par la maîtrise complète potentielle par le SRFD pour sa bonne visibilité sur les actions et fonctionnements. Mais en réalité⁷⁵, les chefs de service et référents DRAAF- ces derniers en temps partagés -, n'ont pas la capacité matérielle de suivre l'ensemble des sujets et projets, tout particulièrement dans les grandes régions créées en 2015. Un animateur Reso'them constate les deux sujets où le réseau fonctionne bien avec les DRAAF : Ecophyto (dont l'arrêt du glyphosate) et l'alimentation. Sa difficulté est plutôt le manque de disponibilité de nombreux chargés de mission ADT en DRAAF. Au point que des questionnaires d'enquête Reso'them sont désormais envoyés directement aux DEA sous couvert des DRAAF. Pour lui, il faudrait au moins une coordination entre SRFD et SRAL et avoir deux correspondants comme en région Auvergne-Rhône Alpes. Il observe que cela aurait du sens d'avoir un lien direct avec le SRAL mais qu'il est culturel de passer par le SRFD. Pour remédier à l'embolie observée au niveau des référents régionaux, la mission considère que l'organisation directe entre les EPLEFPA et les SD doit progresser pour faciliter les coopérations, sans préjudice des sollicitations et informations à transmettre au SRFD et de l'association à proposer aux référents de la DRAAF. Par exemple, et pour illustrer cette suggestion, pour sécuriser la transmission urgente d'informations relatives à la santé animale, une cheffe de service de DDecPP serait disposée à transmettre aussi aux EPLEFPA les messages destinés aux

⁷⁵ Avec une activité en année 2021 marquée par la grande priorité attribuée à la mise en œuvre du plan de relance.

vétérinaires, éleveurs de volailles et animaleries, sous réserve de disposer des contacts que le SRFD pourrait lui fournir aisément.

Alors, pour avancer ensemble non plus seulement en situation de problème ou de crise, la mission a relevé différentes bonnes pratiques.

En premier lieu, une organisation entre les directeurs des EPLEFPA et des DDI est possible, comme en témoigne la Vienne. Créée sur impulsion du DDT adjoint il y a deux ans, la lettre d'information « Agr'Info », accessible sur le site de la DDT, est diffusée à 4000 lecteurs dont font partie les EPLEFPA : les plus de 40 numéros ont signalé régulièrement l'essentiel de l'actualité (brèves, calendrier) en mobilisant les différents services et l'appui du service communication de la préfecture. Plus récemment, avant même la parution de la note de service de février 2021 précitée, à l'initiative de la directrice adjointe de la DDPP⁸⁶, un comité de liaison a été mis en place entre les directions des EPLEFPA (directeurs et DEA), la DDT et la DDPP. Après l'interconnaissance établie entre les directeurs, en ayant signalé leurs atouts et fragilités respectives, ceux-ci vont maintenant travailler à rapprocher leurs collaborateurs. Au bilan partagé par les directeurs départementaux adjoints (DDIA) de la DDT et de la DDPP, cette organisation légère est appréciée pour la structuration qu'elle apporte dans les échanges, favorable à l'avancement du développement des coopérations, avec la perspective de la réalisation par les EPLEFPA d'un « journal » sur leurs différents projets à destination des OPA, de l'INRAE, de la Chambre d'agriculture, des collectivités territoriales et des DDI. Ils ont ensemble convenu des conditions pour permettre la sérénité lors des contrôles, ont échangé sur le dialogue nécessaire avec le service de contrôle dans le cadre d'une MED, et sur une liste de sujets d'expertise possible par la DDT ou la DDPP transmise aux EPLEFPA. Des audits seront menés par les directeurs de DDI dans chaque EPLEFPA avec une prise connaissance des projets mis en place. La DDPP ira à la rencontre des professeurs en réponse aux besoins exprimés par les EPLEFPA. Après les deux réunions tenues en 2021, le collectif des directeurs a prévu de réunir le comité de liaison annuellement et de monter des réunions thématiques selon le besoin. Cette expérience de la Vienne semble la plus avancée de ce type au plan national.

Ensuite, la création de lieux pour étudier des projets est une étape cruciale. Des entretiens ont émergé une possibilité qui semble accessible rapidement pour favoriser les échanges au niveau départemental, celle du CODIR commun. Au moins une fois par an, l'idée est de dédier l'un des CODIR des structures à un CODIR conjoint EPLEFPA / DDT-M / DDecPP. Et d'ailleurs, l'EPLEFPA départemental et la DDPP de Seine-Maritime ont accéléré l'organisation envisagée de longue date d'un CODIR commun en DDPP à l'annonce de la mission du CGAAER. L'EPLEFPA a présenté ses différents sites lors de ce CODIR qui a débouché sur plusieurs pistes de travail : le renouveler cette fois sur le site de l'EPLEFPA, organiser une présentation de la DDPP et de ses métiers pour l'EPLEFPA, travailler les contrôles. Il est prévu que chaque service de la DDPP fasse un brainstorming après ce CODIR commun. De même un CODIR commun entre l'EPLEFPA de Bordeaux et la DDTM de la Gironde s'est tenu mi-septembre 2021. Cette première a permis de mieux faire connaissance et d'échanger sur les missions et réalisations dont les cadres de la DDTM ont découvert la richesse en EPLEFPA.

Une autre bonne pratique citée fréquemment est la participation des DDT-M et des DDecPP aux orientations stratégiques des EPLEFPA en les associant aux travaux des conseils de centres préparatoires aux CA les intéressant, en premier lieu ceux des EA et AT⁷⁶. En retour, il pourrait être

⁷⁶ Pour les EPLEFPA qui disposent de ces moyens d'accompagnement de la DGER (voir annexe 9), la participation des SD aux COPIL « chefs de projet de partenariat », « 1/3 temps enseignants » et « CASDAR TAE » peut être pertinente.

proposé aux membres de l'équipe de direction de venir en « découverte » dans les SD, comme cela a été imaginé par certains de nos interlocuteurs.

Dans un autre registre, suite aux entretiens, la mission suggère d'inviter les EPLEFPA aux réunions annuelles de bilan des contrôles organisés par les préfets et les DDT-M (dans leur rôle d'autorité de coordination des contrôles), où les OPA sont invitées.

Une fois que les lieux sont prévus, encore faut-il les faire vivre. Sur ce point, comme développé au paragraphe 3.1.1, la mission rappelle le choix de plusieurs directeurs de SD de confier à un collaborateur la mission de développer des partenariats avec les EPLEFPA, parfois élargis aux établissements privés, présents sur leur territoire et la recommandation d'élargir cette pratique au sein des DRAAF et des EPLEFPA. La proximité s'incarnant dans des personnes, la confiance permet d'oser mettre les sujets sur la table et dire les besoins.

Et d'ailleurs, pour les sujets du champ de la sécurité sanitaire des élevages, la mission suggère aux EPLEFPA et aux SD d'associer le groupement de défense sanitaire (GDS) et les vétérinaires sanitaires au conseil de centre des EA des EPLEFPA.

Si bien qu'une fois les acteurs de la coopération identifiés, dépassant les manques de réflexe, autocensures ou hésitations, les actions peuvent se mettre en place, avec la garantie de la réalisation effective apportée par l'inscription dans le programme d'activités à la fois de l'EPLFPA et du SD. Il s'agit alors bien de mettre les sujets en priorité et d'y consacrer de l'énergie. Si ce n'est pas partout un projet territorial d'envergure, ce peut par contre facilement être le soutien à la prise en compte par les EPLEFPA de thèmes émergents⁷⁷, une participation des SD comme intervenants pendant les modules de formation, ou la proposition au préfet d'inviter un représentant des directeurs d'EPLFPA à certaines occasions stratégiques. D'ailleurs, la mission observe que dans les dialogues de gestion régionaux avec la DGPE ou la DGAL, les EPLEFPA et l'ETA ne sont jamais cités. Alors la mission émet l'idée de l'invitation d'un représentant des directeurs d'EPLFPA, à titre d'expert, lors du dialogue stratégique du Préfet de région avec les administrations centrales du MASA. L'important est d'entretenir, voire de rétablir dans les EPLEFPA un plus grand sentiment d'appartenance aux services de l'Etat, alors que leur quotidien actuel développe le tropisme vers leurs partenaires professionnels, les collectivités locales et les acteurs locaux.

Enfin, une remarque du groupement des DDT-M fournit un exemple concret de motif potentiel pour une telle stratégie de rapprochement. Le groupement pressent en effet que les conseils régionaux auront besoin d'outils pour la prise en charge des aides non surfaciques de la PAC, transférées des DDT-M à compter du 1^{er} janvier 2023. Dans cette réforme, ils auront besoin d'un ancrage terrain dans lequel les EPLEFPA, financés par la Collectivité, ont une carte à jouer, aux côtés des DDT-M qui accompagneront le transfert de mission. Ainsi, les DDT-M pourront mettre en avant les EA des EPLEFPA comme lieu sécurisé de compréhension de leur nouvelle compétence par les conseils régionaux.

3.4.2. Rendre plus visibles les synergies entre services déconcentrés et EPLEFPA vis à vis de leurs partenaires, souvent communs

Une fois la faisabilité d'un rapprochement acquise, l'important est de le nourrir et, selon les préoccupations exprimées auprès de la mission, un fil directeur s'impose : le besoin d'une voix forte

⁷⁷ Reso'them signale particulièrement le thème TCS/ACS (cultures annuelles surtout) et le thème de la santé globale « Une seule santé ».

et cohérente de l'Etat sachant que cette voix a les atouts de la diversité et de la complémentarité des compétences des établissements et des SD.

En premier lieu, le représentant de l'Etat en région ou en département devrait pouvoir disposer d'une vision globale des interventions de l'Etat sur son territoire, y compris les activités de l'ETA public. Or les préfets ne connaissent pas toujours les EPLEFPA. Pour remédier au manque de visibilité, plusieurs DRAAF et DDI proposent une visite des EPLEFPA à l'occasion de l'installation de leurs préfets. Ils indiquent que, lorsque ces visites peuvent se faire, les préfets en sont généralement très satisfaits. Il en va de même pour les sous-préfets auxquels les directeurs d'EPLEFPA osent davantage demander rendez-vous. Cette étape de prise de connaissance est le premier pas vers la formalisation lisible d'une action territoriale d'ensemble de l'Etat sur les politiques publiques du MASA, qui pourra alors être portée vers les collectivités territoriales, les professionnels du monde agricole et tous les acteurs ayant à en connaître.

En second lieu, les ancrages territoriaux et administratifs, en se combinant, apportent une visibilité accrue et renforcent la capacité de convaincre. L'effet peut en être dopé par la synergie possible sur différents plans, par exemple les lieux fréquentés et les travaux conduits.

Tout d'abord sur les lieux fréquentés, les sessions de chambre d'agriculture sont une tribune où la communication chorale peut être particulièrement intéressante pour l'avancée de la mise en œuvre des politiques publiques. En effet, le développement agricole étant confié aux chambres d'agriculture, le fait de rassembler les services de l'Etat, SD et EPLEFPA, à l'occasion des rendez-vous avec elles, est porteur de sens. Alors que la participation des directeurs d'EPLEFPA aux sessions de chambre est très variable, le portage collégial des sujets, lorsqu'il est montré et donc apparent pour les OPA (par la présence, par les paroles), témoigne de la volonté ministérielle, de l'engagement des équipes, de l'encouragement aux professionnels et de l'accompagnement mis en priorité. Ce niveau d'exigence que se donne alors l'Etat appelle une mobilisation miroir et donc de l'efficacité.

Ensuite, sur les travaux conduits, la continuité du discours et des illustrations, attachés à la mise en œuvre des politiques publiques, est un atout particulièrement prometteur au regard des succès ou des besoins que la mission a pu recueillir en exemples. Les enseignements et les démonstrations obtenues par les EPLEFPA en différentes situations locales peuvent parfaitement s'inscrire dans les démarches et projets des SD, qui en retour confortent les stratégies et travaux des EPLEFPA auxquels les chambres d'agriculture devraient s'associer plus encore pour pousser aux changements de pratiques.

3.4.3. Valoriser les coopérations au service des transitions agricoles

Et pour pousser aux transformations, les communications ponctuelles ne peuvent suffire. Il faut garder mémoire et capitaliser : tous les acteurs s'accordent sur ce principe pour valoriser les travaux. Du côté de la DGER, la valorisation des données est désormais prévue dès l'origine des projets menés par les EPLEFPA qu'elle accompagne. La Bergerie Nationale (BN) en atteste : le cahier des charges des tiers temps enseignants ou chefs de projet de partenariats inclut l'exigence de la communication sur le site national adt.educagri.fr déjà cité, un document de clôture, et une plaquette de synthèse sur les résultats. De plus, chaque EPLEFPA dispose de son site internet destiné à présenter ses formations, mettre en valeur ses actions, ses outils et ses atouts à destination d'un large public. Par ailleurs, différents bulletins périodiques sont diffusés (par exemple Actu DGER ou

BN infos) qu'il y aurait intérêt à mettre à disposition des DRAAF et des DDI, voire à leur signaler lorsque des numéros spéciaux sont publiés.

Et du côté des autres DGAC, la valorisation est également un travail constant : site internet, publications, bulletins, diffusions par messages électroniques. Les DRAAF, pilotes régionaux pour l'ensemble des politiques publiques portées par le MASA et citées comme destinataires des invitations de l'ETA, sont au croisement des différents réseaux. Elles alimentent leur propre site internet régional et contribuent au site des services de l'Etat de la région.

Les DDI contribuent au site internet des services de l'Etat en département et aux publications interministérielles, dont le rapport d'activité annuel. Elles y insèrent des informations sur les travaux qu'elles pilotent et pour lesquelles une communication événementielle est souvent réalisée.

Ainsi, si les effectifs chargés de communication sont réduits dans les différentes structures, la mission observe que l'ensemble des services dispose de nombreux outils pour la valorisation des travaux, des résultats et des données. L'important est de tenter de faire mieux avec les moyens contraints et avec les atouts disponibles.

La mission recommande :

R6. Aux DRAAF, aux DDI et aux EPLEFPA. Favoriser l'émergence de travaux conjoints entre EPLEFPA et services déconcentrés, en diffusant largement les bonnes pratiques ou idées de collaborations aux niveaux régional et départemental, et ouverts aux partenaires professionnels.

3.4.4. Enrichir, grâce à ces pratiques, la formation continue des équipes de direction dont les directeurs d'exploitation agricole, des enseignants et des formateurs

Enfin, les attentes de formation continue, exposées dans la partie 2.3, peuvent trouver des réponses dans la coopération entre les EPLEFPA et les SD. De la même façon que les responsables nationaux savent se mobiliser en ce sens⁷⁸, les directeurs peuvent s'entraider sur les territoires, notamment au bénéfice des cadres, enseignants, formateurs, des EPLEFPA, et pourquoi pas, dans le cadre administratif qui leur correspond, des agents du conseil régional en poste en EPLEFPA et des salariés des EA et AT sous statut privé dont les besoins d'adaptation à leur poste et aux évolutions sont à prendre en compte également.

Le président des chefs de SRFD rappelle les moyens mobilisés chaque année par la DGER pour le montage de formation avec l'appui des ENA. Ainsi les DEA et les salariés qu'ils encadrent ont accès à des sessions de formation continue, par exemple dans le cadre du plan Enseigner à produire autrement. Des formations sont également proposées aux enseignants et formateurs. La Bergerie Nationale souligne que le plan national de formation (PNF) aborde désormais le sujet « One Health ». L'IEA signale le besoin de développer l'offre du PNF dans la thématique « reconception des systèmes ». L'offre de formation peut encore progresser en s'adaptant à certaines évolutions réglementaires à intégrer par l'ETA pour son exemplarité, comme le souligne l'IEA.

⁷⁸ Exemple de la DGAL-SDATAA : le bureau de la politique de l'alimentation est sollicité chaque année sur la rencontre annuelle des DEA et DAT. En 2021, la référente experte nationale "alimentation" basée à Bordeaux a participé à ces journées à Dax.

Mais les personnes entendues par la mission témoignent de l'inégale et globalement faible participation des enseignants et formateurs aux journées du catalogue national de formation continue, souvent pour raison de distance du lieu de formation. Désormais, vu la réussite des stages par visioconférence, la Bergerie Nationale cherche à développer un système mixte entre présentiel et distanciel.

Par ailleurs, tous les secteurs ne bénéficient pas du même niveau de développement de la formation continue : c'est ce qu'un entretien avec la DGAMPA a mis en évidence. Si les sujets de formation communiqués par les DIRM font l'objet d'une transmission à la DGER, des progrès restent à faire pour la formation continue des chefs d'établissement dans ce domaine où les EPLEFPA se comptent sur les doigts d'une main, et aussi pour le développement des échanges de bonnes pratiques. La DGAMPA, en contact avec les organismes de recherche, réfléchit à transmettre davantage les sujets de pointe aux DIRM et à la DGER, en appui aux politiques publiques, de façon à les faire percoler vers les EPLEFPA concernés.

Aussi, de la même façon que les EPLEFPA ont autonomie pour organiser des formations pour leur équipe de direction, ils peuvent être à l'initiative de formations locales. L'appui du délégué FORMCO est alors intéressant pour construire une formation ou des échanges de pratiques avec la participation des ENA et de Reso'them si utile, l'officialiser et permettre un financement grâce à l'intégration au programme régional annuel de la formation continue. A ce sujet, Reso'them est volontaire pour introduire les thèmes complexes, tels la transformation agro-écologique, dans la formation. La mission suggère de se poser alors systématiquement la question du recours aux SD pour s'assurer la complète adéquation du contenu aux évolutions techniques, économiques et réglementaires. Par exemple, l'appel aux adjoints des DDTM, délégués de la mer et du littoral (DML) permettrait d'améliorer encore la prise en compte des sujets de pointe dans la formation continue des personnels des EPLEFPA qui relèvent de ce secteur.

Enfin, les EPLEFPA ne doivent pas renoncer à solliciter leur DRAAF pour l'organisation de formations nationales décentralisées quand un site intéressant par sa production, son action et/ou ses partenaires est repéré. La Bergerie Nationale a confirmé à la mission que les partenaires pourraient d'ailleurs être des SD, et qu'il n'est pas exclu de construire au cas par cas de nouvelles sessions décentralisées, avec la participation de Reso'them en tant qu'utile, sur demande des DRAAF.

La souplesse de montage des actions de formation continue, avec participation des SD, proposée par la mission serait de nature à répondre aux besoins exprimés par les EPLEFPA. Ils attendent que les DEA soient en mesure de dialoguer avec les services de contrôle et qu'ils puissent corriger les écarts mineurs à la réglementation grâce aux semaines de formation « prise de poste » à Dijon, en appliquant les règles et en les faisant appliquer aux salariés dont l'actualisation des compétences doit être entretenue.

A cet égard, la mission a d'ailleurs constaté un manque d'informations des DEA depuis la réforme des OPCO sur l'organisme chargé du financement des formations des salariés de droit privé. Ce flou a été levé au cours de la mission : la prise en charge de ces personnels revient à OCAPIAT. La mission suggère à la DGER et au niveau national d'OCAPIAT d'assurer une large diffusion de cette information auprès des délégations d'OCAPIAT, des SD du MASA et des directions des EPLEFPA. Un enjeu fort est que les enseignants et formateurs puissent mettre les apprenants à l'aise par rapport aux dispositifs d'autocontrôle, d'inspection et de plan d'actions correctives en les faisant

participer à ces processus au sein de l'EPLEFPA. Aussi, quelques exemples de réalisation, identifiés lors des visites dans les territoires, sont exposés ci-dessous.

Un premier exemple de réussite en matière de formation continue des enseignants, est celui de la région Nouvelle Aquitaine qui est en pointe sur le sujet grâce à un temps de préparation qui a pu être dégagé. Les deux exemples suivants illustrent les résultats de la Déléguée régionale FORMCO.

Le premier est la mise en place à titre expérimental en 2020 d'un module de sensibilisation à la TAE accessible à distance, avec l'intervention d'un directeur de recherche de l'INRAE. Il est destiné à une large variété de profils au sein du MASA et proposé par appel à candidature à l'échelle nationale. Son succès, avec des inscrits de l'ETA, a débouché sur une formation complète sur la TAE en 2021.

Le second est la formation en construction suite à la sollicitation de la Déléguée FORMCO par le SRFD après parution de la note de service DGER DGAL du 21 février 2021. Elle s'adresse aux agents du SRFD et des EPLEFPA (de l'équipe de direction jusqu'aux personnels de droit privé) avec la participation des SD. Son double but est d'améliorer encore l'exemplarité de l'ETA public et d'en faire comprendre les contraintes aux SD. La Déléguée FORMCO a exposé son offre aux différents services de la DRAAF, à l'écoute de leur besoin, avec le principe d'accepter les candidats de l'ETA sur places disponibles et prise en charge des frais annexes à la formation par les EPLEFPA.

Et pour aller plus loin peut-être, deux idées recueillies sont exposées ci-dessous.

Tout d'abord l'idée du groupement des directeurs de DDecPP repose sur l'engagement à intervenir pour la formation continue dans les EPLEFPA. Le groupement expose, pour information, les modalités de la formation continue des vétérinaires sanitaires construite par la DGAL. Elles pourraient être inspirantes pour la formation continue des enseignants et formateurs. Pour la formation des vétérinaires sanitaires sur les sujets émergents, des binômes de formateurs volontaires constitués par les DDecPP (ou DDT-M) et les DRAAF-SRAL démultiplient un modèle de programme de formation sur les thématiques prioritaires. Pour les vétérinaires sanitaires, le dispositif de formation continue est préconstruit, formaté et obligatoire. Des modalités adaptées à l'ETA pourraient être imaginées si cette idée retenait l'attention.

La mission a également recueilli la proposition de la vice-présidente du CA de l'EPLEFPA du Robillard pour des échanges de pratiques entre les salariés des différentes EA des EPLEFPA de la région, qui comprendraient des visites réciproques et des échanges. Elle encourage également à la participation des salariés, avec le DEA, aux groupes « culture » organisés par la Chambre d'agriculture avec d'autres agriculteurs.

Ces témoignages et propositions montrent des perspectives d'évolution à l'origine d'une recommandation de la mission :

R7. A la DGER et aux DRAAF. Valoriser les interactions entre EPLEFPA et services déconcentrés dans le développement d'une offre agile de formation continue pour les équipes de direction (dont les DEA et DAT) , les enseignants et les formateurs.

3.5. La mobilité entre les EPLEFPA et les services déconcentrés : un facteur favorable sans être limitant

Lors de ses entretiens avec les chefs de services et directeurs des SD du MASA, la mission a pu constater que plusieurs d'entre eux avaient eu une première expérience dans l'enseignement agricole, le plus souvent en tant qu'enseignant en EPLEFPA et qu'ils avaient quitté l'enseignement

agricole pour les SD assez vite en début de carrière. Plus rares sont ceux qui sont allés vers les SD du MASA alors qu'ils occupaient des fonctions d'encadrement en EPLEFPA. Encore plus rares sont ceux qui, alors qu'ils étaient en poste en SD, ont choisi de poursuivre leur carrière sur un poste d'encadrement en EPLEFPA. La mission a retenu le terme de « mobilité croisée » pour définir une mutation d'un poste en EPLEFPA vers un poste SD ou à l'inverse, d'un poste en SD vers un poste en EPLEFPA.

Ces mobilités croisées des cadres supérieurs ne relèvent pas de passerelles organisées. Elles ne font pas l'objet d'un suivi du MASA. Et pourtant, ces cadres, qui ont la double culture de l'enseignement agricole et des SD, connaissent le fonctionnement des différents réseaux de partenaires du MASA agissant sur le même territoire et des sujets communs entre EPLEFPA et SD. Ils se rendent compte que les EPLEFPA ont beaucoup d'informations à diffuser vers les SD qui pourraient les exploiter. Ils savent qu'ils appartiennent à la même communauté de travail. Ils ont parfois gardé le réflexe de contacter leurs collègues pour venir renforcer un projet, une action, ou pour proposer leur appui. Ils sont des facilitateurs de premier plan pour développer les ponts et les synergies, même s'ils ne sont pas les seuls à y trouver intérêt.

3.5.1. Un manque de vision globale et de recensement des mobilités croisées

Le SG-SRH et la DGER-EDC se partagent, avec des fonctions différentes, la gestion des emplois relatifs à l'enseignement agricole. Les relations s'inscrivent dans une ambiance de bonne connaissance et de compréhension réciproque qui facilitent le travail des équipes.

La mission s'était donné comme objectif de réaliser un état des lieux statistique national des cadres supérieurs relevant de parcours croisés entre EPLEFPA et SD du MASA.

Cependant, à l'aune des entretiens, il apparaît qu'il n'existe pas de bilan social des mobilités. En l'absence de tableau de bord, la connaissance des agents concernés par ces parcours croisés est portée par la mémoire vivante du MASA sans qu'une vue globale soit accessible, au regret des personnes rencontrées à ce sujet.

Concernant la gestion partagée, dans la limite des investigations menées, la mission précise que la demande initiale de disposer d'un historique long de la répartition des emplois des personnels d'encadrement en EPLEFPA par statut d'emploi, corps d'origine et nature du contrat de travail, afin d'en analyser les évolutions et en déduire les effets sur la mobilité de ces cadres supérieurs vers les SD, n'a pas pu être satisfaite.

Les systèmes d'informations éclatés entre les deux services rendent les transferts de flux d'informations entre les bases de données très compliqués techniquement. Obéissant jusqu'à l'année dernière à un schéma spécifique, la gestion de la mobilité des postes d'encadrement des EPLEFPA est entrée dans le schéma général de mobilité des personnels du MASA. Le SG-SRH et la DGER disposent désormais d'un outil de gestion commun, Odyssée-mobilité. L'utilisation des potentialités de cet outil commun à des fins de productions statistiques est une piste qui mériterait d'être approfondie.

La DGER-EDC a fourni à la mission une photographie de mars 2022 présentant la synthèse de la répartition des 785 emplois de direction en EPLEFPA présentée en annexe 10.

Compte tenu de sa contribution dans l'accompagnement et le processus de recrutement interministériel des cadres supérieurs du MASA sur les emplois DATE, la DMC est un observatoire clé des profils qui sont retenus sur ces postes. Il en est de même du RAPS, qui intervient de façon

plus large, à la fois auprès des SD et dans les EPLEFPA. L'IEA n'intervient pas directement dans le conseil et le suivi de carrière des agents, mais son rôle dans l'accompagnement métier à la prise de fonction des équipes en EPLEFPA et ses nombreuses autres missions⁷⁹ dans les EPLEFPA en font un interlocuteur pertinent pour le repérage en EPLEFPA de cadres désireux de mobilité. La réunion tripartite annuelle associant la DRAAF, la MAPS et l'IEA pour faire le point sur chacun des EPLEFPA de la région est un moment privilégié de repérage partagé de compétences parmi les cadres des EPLEFPA⁸⁰ et des SD, source d'alimentation du vivier de l'encadrement supérieur du MASA⁸¹.

S'agissant des emplois DATE, il ressort des entretiens conduits par la mission que le profil classique du dirigeant issu du MASA est un ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), un inspecteur de santé publique vétérinaire (ISPV) ou un ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE) qui a déjà une vingtaine d'années d'expérience dans des parcours en SD au niveau régional et/ou départemental, souvent enrichi d'une expérience en DGAC. Sur ces postes, le profil de directeur ou directeur adjoint d'EPLEFPA est rare car considéré comme atypique et porteur de risques, à la fois pour le recruteur et pour le candidat qui doit s'approprier un nouvel univers.

S'agissant des fonctions d'encadrement dans les EPLEFPA, pendant très longtemps, l'accès a été réservé aux cadres issus du sérail de l'enseignement agricole⁸². Cette perspective offrait notamment aux enseignants et CPE qui le souhaitaient une opportunité de faire évoluer leur carrière. Cette évolution professionnelle est fréquente et reste bien sûr encouragée, mais la DGER et le SG-SRH cherchent désormais à susciter des vocations et à diversifier les viviers de recrutement. L'enjeu est important au regard d'une part de la diminution des cadres de direction issus des corps techniques et qu'il convient de mobiliser, et d'autre part de l'augmentation de la présence des agents contractuels sur certains postes d'encadrement qui manquent d'attractivité⁸³.

En complément de ce panorama général, la mission s'est entretenue avec quelques cadres ayant fait une mobilité croisée et en a tiré les enseignements qui suivent.

3.5.2. Des exemples de mobilités réussies

La mission s'est intéressée au mouvement des cadres managers entre EPLEFPA et SD, dans les deux sens. Elle a pu s'entretenir avec six d'entre eux qui lui avaient été signalés lors des entretiens nationaux, dont deux ont même fait au cours de leur carrière des allers-retours entre ces univers professionnels.

La mobilité vers les fonctions de direction d'un EPLEFPA correspond à diverses motivations.

En premier lieu, est mis en avant l'intérêt pour un métier avec des responsabilités qui s'apparentent à celles d'un chef d'entreprise⁸⁴, avec de nombreux contacts humains et une large autonomie dans la conduite des affaires, parfois même jugée par les interlocuteurs comme supérieure à celle d'un

⁷⁹ Pour en savoir plus sur les missions de l'IEA, voir la note de service DGER/IEA/2018-83 du 01/02/2018 portant instruction sur l'exercice des missions d'inspection dans l'enseignement agricole.

⁸⁰ Y compris les CPE et enseignants susceptibles de se diriger vers les postes de l'ETA sous statut d'emploi.

⁸¹ A titre d'illustration, un poste de DEA vacant dans un EPLEFPA a pu être pourvu suite au repérage d'un cadre de la DDecPP qui était en charge des installations classées.

⁸² Cette séparation entre l'enseignement agricole et les SD trouve un fondement historique dans les réformes des années 60. Pendant que les 4 directions de l'administration de l'Etat se regroupent en 2 : la DDA (avec les services du génie rural, des eaux et forêts, une partie des services agricoles) et les services vétérinaires, on assiste, avec la loi du 2 août 1960, à la naissance de l'enseignement agricole contemporain et à son amplification confortée par la création du corps spécifique des ingénieurs d'agronomie.

⁸³ En premier lieu, les postes de directeurs d'exploitations agricoles et ateliers technologiques et directeurs de CFA et/ou CFPPA.

⁸⁴ Responsabilités administratives, juridiques et financières (le budget d'un EPLEFPA est en moyenne de 4,4 millions d'euros par an).

DDI ; le retour au monde de l'enseignement qu'ils ont connu et apprécié au début de leur carrière ; et aussi, l'opportunité d'effectuer une mobilité tout en restant dans la même zone géographique.

Une cadre en poste en DDPP témoigne que la direction d'un EPLEFPA a été l'une des expériences les plus riches de sa carrière, un véritable « carrefour d'idées entre professionnels et collectivités » ; là où « elle s'est sentie la plus utile auprès de jeunes en attente » ; là où, forte des compétences acquises lors de ses précédents postes, elle a pu faire progresser l'établissement vers la transition agroécologique et le dispositif « Enseigner à produire autrement » en accompagnant des projets locaux, nationaux, européens jusqu'à obtenir des résultats concrets.

Les témoignages convergent pour exprimer la richesse du métier de directeur d'EPLEFPA : « mon seul vrai métier a été directeur d'EPLEFPA » ; « ce sont mes plus belles années, le seul métier où j'ai donné un vrai sens à ce que je faisais, un contact avec les usagers » ; « c'est un métier avec énormément de responsabilités, on a toujours la crainte d'un problème avec un jeune » ; « c'est un très bel apprentissage d'être passé par directeur d'EPLEFPA ».

Ensuite, plusieurs témoignages mettent également en avant que le passage par la direction d'un EPLEFPA a influencé leur mode de management en SD. Ils ont appris à mieux construire du collectif, à rechercher autant que possible une large adhésion autour d'un projet, facteur clé de sa réussite.

Une fois les acquisitions techniques réalisées, les anciens cadres d'EPLEFPA occupant des fonctions de DDI ou DDI adjoint valorisent pleinement leur passé en établissement. Leur préfet apprécie tout particulièrement leur sens de la pédagogie et de la médiation forgé auprès des jeunes, des familles, de la communauté éducative et des nombreux partenaires de l'établissement.

Enfin, une autre fonction de direction en EPLEFPA valorisée en DDT-M, voire en DDecPP, est celle de DEA, « couteau suisse des EPLEFPA », qui pourra mettre à profit sa pratique professionnelle de pilotage d'une exploitation agricole au service du SEA, ou encore d'un SSPA. Il y arrive le plus souvent comme chef d'unité ou chef de pôle, voire adjoint au chef de service. En sa qualité d'ancien « agriculteur », il dispose d'un réseau technique, complémentaire au réseau plus institutionnel du SEA, ainsi que d'une connaissance fine du monde agricole, ce qui lui donne une bonne capacité à détecter les jeux d'acteurs. Il utilise par ailleurs ses connaissances techniques actualisées, complémentaires de celles plus stratégiques du chef de SEA et permet ainsi à la DDT-M d'avoir une action ciblée pertinente auprès des agriculteurs sur le territoire.

3.5.3. Pour faire mobilité entre enseignement technique agricole et services déconcentrés, il faut faire preuve de persévérance et bénéficier d'une bonne information

Un constat est unanimement partagé : un personnel d'encadrement d'EPLEFPA peut envisager de quitter l'enseignement agricole pour un SD s'il est issu de l'un des trois corps techniques du MASA⁸⁵. En revanche, un cadre occupant des fonctions équivalentes, mais issu d'un corps relevant de la communauté éducative⁸⁶ voit ses perspectives de recrutement en SD quasiment nulles, à l'exception de l'accueil au sein de la DRAAF-SRFD où ses compétences en matière de politiques éducatives et son réseau professionnel et institutionnel pourront être recherchées et valorisées. Les directeurs

⁸⁵ IPEF ; IAE ; ISPV.

⁸⁶ Professeur certifié de l'enseignement agricole (PCEA) ; professeur de lycée professionnel agricole (PLPA) ; conseiller principal d'éducation (CPE).

d'EPLEFPA rencontrés issus de ces corps ont intégré cette règle. Ils s'auto-censurent avec d'autant moins de regrets qu'ils connaissent souvent peu le métier en SD, comme expliqué précédemment. Cette situation s'explique par le fait que la compétence recherchée par le préfet pour rejoindre la direction d'une DDI est avant tout technique⁸⁷ et également très tournée vers l'opérationnalité immédiate. Ainsi, cet IPEF, ancien directeur d'EPLEFPA départemental, postulant comme DDT-M adjoint après un passage comme chef de SEA, retient cette réflexion qui l'a marqué lors de son entretien de recrutement avec le préfet : « je vous prends, mais quand il y aura des repas, vous parlerez agriculture ». La mobilité s'accompagne le plus souvent d'un parcours que certains n'hésitent pas à qualifier de « rétrograde » dans la mesure où « il faut accepter d'accéder à un nouvel environnement par un poste (n-1), voire (n-2). Cela signifie descendre d'un cran, faire ses preuves et remonter après ». Ainsi, un directeur ou directeur-adjoint d'EPLEFPA qui veut aller vers la DDT-M devra d'abord faire ses preuves au sein du SEA, puis obtenir un poste de DDT-M adjoint avant d'être retenu sur un poste de directeur de DDT-M. De la même manière, pour devenir directeur de DDcePP, une expérience significative en santé animale est attendue, à charge pour le candidat d'orienter sa carrière dans cette perspective.

Jusqu'en 2020, le MASA pilotait un cycle de formation qui permettait aux cadres intéressés par une mobilité sur un emploi DATE de réfléchir très en amont à une candidature vers ces postes. Les cadres supérieurs des EPLEFPA y trouvaient un moyen de se documenter et de progresser dans leur projet d'évolution professionnelle. Cette formation constituait une aide à leur réflexion personnelle et à leur prise de décision très en amont d'une éventuelle candidature. Depuis 2020, cette possibilité a disparu au profit d'une formation pilotée par le ministère de l'intérieur plus opérationnelle, réservée aux cadres dont le projet est bien abouti car ils ont candidaté sur un emploi DATE - ou vont le faire à court terme. Par ailleurs, cette formation est désormais ouverte en interministériel, ce qui réduit d'autant le nombre de places au bénéfice des cadres du MASA. Toutefois, les directeurs d'EPLEFPA n'en sont pas exclus dès lors qu'ils confirment leur intérêt et qu'ils sont en mesure de répondre aux attentes. La DMC enregistre que depuis 2020, deux anciens directeurs d'EPLEFPA sur onze participants du MASA ont suivi cette formation.

Dans l'autre sens, les cadres en SD qui ont diversifié leur carrière vers des postes de direction en EPLEFPA existent, mais restent très exceptionnels. Les témoignages mettent également en avant les exigences d'une telle candidature et la nécessité de bien s'y préparer. Ils ont dû notamment s'intéresser aux politiques éducatives, qui ne sont pas dans le périmètre de compétences des SD (hors DRAAF-SRFD), avoir une appétence pour travailler avec la communauté enseignante, parfois réputée difficile et souvent méconnue des cadres issus des SD, et ont, pour les anciennes mobilités, accepté le rituel de passage, « le grand oral ». En effet, jusqu'à la rentrée 2019, l'accès aux fonctions de direction d'EPLEFPA nécessitait l'inscription préalable du candidat sur une liste d'aptitude, après avis d'une commission de sélection⁸⁸ chargée d'apprécier les connaissances et aptitudes du postulant. Un manque d'investissement dans la préparation de cette épreuve conduisait à des échecs qui ont pu décourager certains cadres peu familiers avec l'univers de l'enseignement

⁸⁷ Sont attendues des connaissances sur des champs métiers tels que l'urbanisme, le logement, l'agriculture etc.

⁸⁸ Pour en savoir plus : voir la Note de service DGER/SDEDC/2017-771 du 27/09/2017 relative aux modalités de candidature, de transmission des dossiers et de mise en œuvre des épreuves pour une inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction de 1ère et 2ème classe au titre de la rentrée scolaire 2019.

agricole. Sa suppression à la rentrée 2020 au profit d'un dispositif qui assure une meilleure prise en compte de la diversité des parcours des postulants est une avancée à souligner.

Mais un frein majeur supplémentaire à la mobilité dans le sens SD vers EPLEFPA est la baisse sensible de rémunération qui l'accompagne selon le poste précédemment occupé, du fait du régime indemnitaire plus favorable en SD qu'en EPLEFPA.

D'autre part, plusieurs témoignages soulignent que l'institution met en garde les cadres en poste en SD sur le fait que le déroulement de carrière dans l'enseignement technique agricole sera moins valorisé, par exemple que le passage au grade ICPEF sera plus long en établissement qu'en SD à responsabilité équivalente⁸⁹.

Ainsi, dans un sens comme dans l'autre, ce type de parcours sort des standards de mobilité et nécessite beaucoup d'investissement personnel en amont pour connaître les démarches et qualités requises afin de répondre aux attentes du recruteur et lui apporter les garanties nécessaires.

Les difficultés qui en résultent sont exprimées dans ce témoignage d'un cadre qui a construit sa carrière dans plusieurs sphères du MASA, au sein de l'enseignement agricole, des DGAC et des SD : « A chaque fois, la personne qui m'a recruté me connaissait du monde d'avant. Sinon, mes demandes de mutation ne marchaient jamais. Il était préféré quelqu'un qui a fait. On est sécurisé par les parcours qui s'inscrivent dans la continuité ». Pour lui, la mobilité « inter-domaine » n'est pas généralisée pour cause d'incapacité à évaluer les aptitudes de quelqu'un à gérer le changement.

Si la fluidité de ce type de parcours est à développer pour faciliter les synergies entre EPLEFPA et SD sur le territoire, alors l'institution aurait tout intérêt à communiquer sur la nature des emplois offerts, les perspectives d'une carrière plus diversifiée pour les cadres du MASA et les démarches qu'il convient d'engager pour y parvenir. La diffusion large des témoignages de cadres ayant réussi ces mobilités serait de nature à susciter davantage de vocations et permettrait peut-être à celles et ceux qui sont hésitants de franchir le pas.

3.5.4. Le statut d'emploi et le nouveau dispositif de recrutement des cadres de l'enseignement technique agricole : une évolution positive qui ne comble pas les écarts

Des avancées significatives dans le recrutement et les conditions d'emploi des personnels d'encadrement de l'enseignement technique agricole ont été actées depuis la rentrée 2020.

La mission note tout particulièrement la mise en place d'un nouveau statut d'emploi pour ces personnels d'encadrement qui, dans les EPLEFPA, se substitue aux statuts spécifiques des emplois de direction. Elle retient aussi que 73% des emplois sont couverts par le nouveau statut d'emploi.

La mission souligne également qu'en parallèle à l'évolution des conditions de recrutement, a été mis en place au 1^{er} septembre 2020 un nouveau régime indemnitaire plus favorable pour les personnels sous statut d'emploi, identique à celui des autres statuts d'emploi du MASA bénéficiant déjà du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP).

Elle note enfin, en lien avec la suppression du passage de la liste d'aptitude, la mise en place d'un parcours d'accompagnement et de formation personnalisé à destination des candidats à un poste

⁸⁹ Le RAPS souligne toutefois l'intérêt de certains postes de direction de centre en EPLEFPA qui permettent de passer au 2^e grade du corps ; par ailleurs, les durées de vie sur les postes sont souvent plus longues en EPLEFPA qu'en SD, et donc les conditions de mobilité pour accéder à la promotion ne sont pas toujours réunies.

de direction en EPLEFPA⁹⁰. La mission relève que ce nouveau dispositif d'information et de préparation aux postes de direction d'EPLFPA a amplement mobilisé la DGER, l'institut Agro Dijon, l'IEA, le RAPS et le CGAAER. Il s'est mis en place dans la continuité du message du 19 novembre 2019 de la Directrice de la DGER largement relayé en interne, invitant les cadres du MASA, aussi bien dans les EPLEFPA que hors EPLEFPA, et notamment en SD, à venir découvrir les métiers de direction en EPLEFPA. D'après l'institut Agro Dijon en charge de sa mise en œuvre, la diffusion de ce message a permis de capter l'attention de candidats hors enseignement, ce qui n'était pas le cas les années précédentes où les agents intéressés provenaient quasi exclusivement de l'enseignement agricole. Ce type d'initiative au plus haut niveau de la DGER mériterait d'être régulièrement reconduit.

Le bilan de la première année du parcours d'accompagnement et de formation personnalisé est encourageant⁹¹ mais les obstacles précédemment abordés sont confirmés⁹². Si la deuxième année de mise en œuvre du nouveau dispositif de recrutement montre une dynamique de fréquentation en baisse significative par rapport à l'année précédente⁹³, la mission considère cependant qu'elle ne dispose pas de suffisamment de recul pour interpréter cette tendance. Celle-ci est sans-doute largement impactée par la gestion stressante et chronophage de la crise du COVID-19 mais aussi par les craintes de baisse de rémunération déjà mentionnées. Cette baisse de rémunération est un message fort qui est remonté des entretiens et qui semble perdurer au-delà des efforts qui ont été réalisés dans le cadre du passage sous statut d'emploi, et notamment pour les corps techniques en poste en SD. Ce point n'a toutefois pas été examiné par la mission d'un point de vue technique.

Les évolutions récentes sont très positives en matière d'information sur les métiers de l'enseignement agricole et sur l'accompagnement personnalisé des candidats grâce à l'investissement important de l'institut Agro Dijon, de l'IEA et du RAPS.

La mission encourage le MASA à accélérer le mouvement visant à rapprocher les systèmes de gestion et d'accompagnement des personnels dans un cadre unifié (outils de gestion communs DGER/SRH et notes de services communes SD et EPLEFPA en premier lieu⁹⁴) ainsi que les conditions d'emploi des fonctions de direction en EPLEFPA de celles existant en SD afin de susciter des envies de mobilité de la part des cadres dans les deux sens et de développer de vraies passerelles entre les métiers, là où les flux sont aujourd'hui marginaux.

⁹⁰ Note de service DGER/SDEDC/2021-930 du 7/12/2021 relative aux modalités d'organisation du parcours d'accompagnement et de formation à destination des candidats à un poste de direction d'un EPLEFPA.

⁹¹ Sur le vivier de 95 personnes qui ont suivi le webinaire de présentation des métiers de direction en EPLEFPA, 45 personnes ont été auditionnées par la commission d'orientation et de positionnement (COP) et 16 d'entre eux étaient en poste à la rentrée 2021.

⁹² L'institut Agro Dijon considère que sur la trentaine de cadres qui étaient présents à la COP et non retrouvés en poste à la rentrée 2021, 25% n'ont pas le profil attendu ; 25% n'étaient pas prêts pour la rentrée 2021 ; 25% n'ont pas la mobilité géographique nécessaire pour accepter le poste qui leur est proposé ; 25 % abandonnent définitivement la démarche de mobilité du fait de la baisse de leur rémunération, soit parce qu'ils ne peuvent pas prétendre au statut d'emploi, soit parce que leurs primes en SD restent plus avantageuses et sans obligation de permanence et pourtant il y a des contraintes pour les personnels de direction en DDI et de logement pour nécessité de service, lequel n'est pas plus souvent perçu comme un avantage.

⁹³ 44 personnes ayant suivi le webinaire pour 22 qui se sont présentées devant la COP.

⁹⁴ Par exemple, la note de service SG/RAPS/2019-9 du 09/01/2019 portant sur la mise en œuvre des entretiens managériaux dans le cadre de l'action 18 du plan managérial du ministère s'adresse indistinctement aux adjoints, sous-directeurs et chefs de bureau en administration centrale, aux chefs de service et adjoints en DRAAF, DDT-M et DDecPP, aux directeurs et directeurs adjoints et secrétaires généraux d'EPLFPA.

3.6. Un impact peu évident de la départementalisation sur les capacités d'engagement des EPLEFPA sur les priorités du MASA et sur les synergies avec les services déconcentrés

3.6.1. Historique et situation actuelle

Historiquement, l'enseignement technique agricole public est représenté par deux, voire trois EPLEFPA qui maillent le territoire départemental.

Cette multiplicité, associée à la taille très modeste de certains EPLEFPA, a été considérée par le MASA comme une cause de fragilité structurelle à laquelle il convenait de remédier par la création d'établissements de taille plus importante.

Ainsi le MASA a engagé à la fin des années 2000 et aux alentours de 2010 une action volontariste de regroupement d'EPLEFPA pour créer des établissements départementaux.

De façon schématique, le nouvel EPLEFPA départemental est constitué de plusieurs centres répartis sur les sites des différents centres historiques.

Aujourd'hui, cette départementalisation n'est plus la solution unique proposée dans les territoires. Le SG-SRH et la DGER préconisent désormais l'examen des situations au cas par cas, en tenant compte des enjeux et du contexte local. D'ailleurs, au moment de la mission, deux dynamiques contrastées coexistent : alors que quelques fusions d'EPLEFPA volontaristes sont à l'étude, plusieurs rapprochements⁹⁵ mis en place dans les années 2010 font aujourd'hui l'objet d'un retour à un pilotage autonome des deux EPLEFPA.

La mission ne s'est pas attachée à faire un état des lieux et un bilan de cette restructuration. Il s'agit ici d'analyser si le nombre d'EPLEFPA dans un département a une influence discriminante sur les capacités d'engagement et les synergies développées entre les EPLEFPA et les SD.

3.6.2. Que retenir des situations analysées

La mission a relevé un constat partagé : l'existence d'un EPLEFPA départemental entraîne un changement de métier de son directeur. La taille de la structure lui permet de disposer d'un effectif supérieur de cadres supérieurs membres de l'équipe de direction, spécialisés par centres et par sites, ce qui a deux conséquences :

- D'une part, ce directeur peut bénéficier d'une équipe plus confortable pour enrichir et accompagner sa stratégie territoriale,
- D'autre part, il peut s'extraire du quotidien du lycée siège social et consacrer plus de temps à la conduite des projets stratégiques de l'EPLEFPA et à son corollaire, la construction de partenariats. Le RAPS souligne également qu'avec une taille significative ⁹⁶, le mode de gouvernance de l'EPLEFPA s'apparente à celui des SD, à savoir un comité de direction avec des cadres plus nombreux, ce qui favorise les échanges et facilite le partage des projets au sein de l'établissement.

⁹⁵ C'est le cas par exemple en Pays de la Loire, où les 2 EPLEFPA des départements de Maine et Loire et de la Mayenne qui avaient été mis sous autorité unique ont retrouvé leur autonomie à la rentrée 2021.

⁹⁶ Qui ne signifie pas nécessairement EPLEFPA départemental, comme c'est le cas par exemple des EPLEFPA de Bordeaux (2 EPLEFPA en Gironde avec Bazas) et de Saintonge (3 EPLEFPA en Charente-Maritime avec Surgères et Boucefranc).

Pour autant, les avis des interlocuteurs rencontrés sont contrastés sur la question des effets sur les relations des EPLEFPA avec les SD.

Parmi les avis positifs, l'existence d'un seul EPLEFPA départemental apparaît facilitateur aux yeux de certains DDT-M et IGAPS, considérant qu'il n'y a alors qu'un seul interlocuteur directeur que les SD peuvent retrouver régulièrement lors des événements départementaux ⁹⁷. En outre, et sous réserve de bénéficier d'une équipe de direction compétente et complète, il fait des économies d'échelle dans son fonctionnement.

Les DDecPP n'expriment pas d'avis à cet égard, à la fois par méconnaissance du sujet mais aussi du fait que leurs services interviennent directement au niveau des exploitations et des ateliers, indépendamment de la gouvernance de l'EPLEFPA. Ils signalent toutefois leur préoccupation d'une relation avec un directeur proche du terrain.

Mais pour beaucoup des interlocuteurs rencontrés, l'existence d'un EPLEFPA départemental est sans effet sur l'état des coopérations entre EPLEFPA et SD. Certains considèrent que lorsqu'il existe plusieurs EPLEFPA dans un département, « le leadership de l'un des directeurs d'EPLEFPA vient naturellement ». D'autres voient dans l'EPLEFPA départemental un frein au développement des relations avec les SD, dans la mesure où « le pauvre directeur d'EPLEFPA qui a trois sites à piloter, a du mal à être partout, c'est un directeur débordé » dont les capacités à développer des coopérations avec les SD ne sont pas structurellement plus importantes que celle d'un directeur d'EPLEFPA de taille plus modeste, rayonnant sur un périmètre géographique plus restreint.

La mission constate que l'existence de plusieurs EPLEFPA dans un département n'empêche en rien le développement d'un travail collaboratif avec les SD, comme le montre l'exemple du comité de liaison mis en place dans la Vienne (voir 3.3.1).

La mission considère également comme de bonnes pratiques à encourager les initiatives concourant au développement des synergies entre les EPLEFPA d'un même département, telles que le partage de sujets entre directeurs et/ou directeurs adjoints afin de se répartir la charge de travail, gagner en compétences par la spécialisation jusqu'à un niveau de mutualisation qu'il leur revient de discuter en lien avec leurs partenaires, par exemple à travers les réseaux régionaux des directeurs d'EPLEFPA existants ou en cours de constitution.

En conclusion, avec les limites signalées sur son niveau d'investigation, la mission ne constate pas d'impact directement imputable à l'existence ou non d'un EPLEFPA départemental sur le développement des relations entre les EPLEFPA et les SD.

⁹⁷ CDOA, Session chambre d'agriculture ...

CONCLUSION

Menée après le bouleversement des habitudes de travail entraîné par la crise sanitaire liée à la COVID-19, la mission a pu entendre un grand nombre d'acteurs, invités à une prise de recul par rapport à leur vie professionnelle habituelle. Dans un quotidien ponctué de contingences et d'urgences, la facilité de mise en place des contacts et des rendez-vous a révélé combien l'intérêt sur le sujet de la mission est largement partagé.

Alors que la transformation agro-écologique et la souveraineté alimentaire sont des piliers des politiques publiques portées par le ministère en charge de l'agriculture, le thème de la mobilisation des établissements d'enseignement technique agricole, et notamment des établissements publics ciblés par cette mission, en lien avec les services déconcentrés en régions et en départements, s'est confirmé largement fédérateur.

La volonté d'une pleine coopération entre les établissements publics et les services du ministère dans la mise en œuvre des politiques publiques n'est pas nouvelle. La mission a d'ailleurs constaté que des démarches préexistaient à sa venue, encouragées d'ailleurs par des incitations nationales ministérielles récurrentes. Elle a aussi pu observer que l'annonce de son lancement, des entretiens et des visites, a déclenché des dialogues supplémentaires entre les directeurs et leurs équipes, le plus souvent sous pilotage des DRAAF et parfois aussi sur initiatives locales. Il s'agissait alors d'identifier les bonnes pratiques reproductibles et les pistes d'amélioration potentielles, avec l'attention portée à leur faisabilité, à leur soutenabilité et à leur pérennisation. Ce travail fut largement facilité par l'enthousiasme, la clairvoyance, la lucidité et aussi les doutes des personnes rencontrées que nous remercions toutes chaleureusement.

Les constats, analyses, recommandations et suggestions formulés dans ce rapport forment un inventaire des possibles repérés ou en devenir. Ils fondent la prétention de provoquer un pas de côté le temps d'une réflexion collective aux différents niveaux de responsabilité et dans l'ensemble des territoires.

La mission souhaite que ce rapport incite les cadres et les équipes à mieux se connaître et à se découvrir, durablement, dans la richesse de leurs métiers, de leurs approches, de leurs actions et de leurs compétences, tels que mis en évidence. Ce rapprochement est apparu fondamental pour le développement de la coopération dans un cadre d'amélioration continue. L'envie étant généralement partagée par les protagonistes, la traduction de la volonté dans l'organisation ministérielle - du national au local - sera déterminante pour aller plus loin que les initiatives personnelles repérées, aussi fragiles que remarquables.

Signatures des auteures

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre



Paris, le 28 OCT. 2020

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président
du Conseil Général de l'Alimentation,
de l'Agriculture et des Espaces Ruraux

NRéf : CI 026599

VRéf :

Objet : Rôle et place des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLEFPA), en lien avec les Directions Régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) et les Directions Départementales Interministérielles (DDI), dans la mise en œuvre de politiques publiques du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA).

PJ :

Les articles L. 800-1 et L. 811-1 du Code Rural et de la Pêche Maritime confient à l'enseignement technique agricole une mission de participation aux politiques publiques dans le champ de compétence du MAA. Ce dernier dispose ainsi, avec les établissements publics d'enseignement technique agricole, de relais efficaces lui permettant de concevoir et mettre en œuvre ses politiques.

En effet, de par leur organisation et leurs moyens, les EPLEFPA disposent de compétences techniques et d'une ouverture vers leur territoire, les professionnels et les élus.

Pour autant, les services déconcentrés du MAA (DRAAF, DDI...) les sollicitent de manière inégale, certains s'investissant dans leurs instances, d'autres moins.

Or, l'enjeu est important pour l'Etat, qui peut ainsi démultiplier son action en agréant des moyens externes et en fédérant les acteurs locaux, et pour les EPLEFPA eux-mêmes, qui peuvent trouver au sein des services déconcentrés du MAA, des compétences techniques, une crédibilité institutionnelle et un puissant relais politique sur le territoire.

La mission devra traiter les points suivants :

- procéder à un état des lieux permettant de disposer d'une description précise des pratiques et en dégagera les facteurs de réussite et les obstacles ;

- évaluer l'apport de la départementalisation des EPLEFPA dans leur participation aux politiques publiques portées par le MAA ;

- évaluer comment la politique de mobilité des cadres supérieurs entre l'enseignement agricole et les services déconcentrés du MAA peut influencer la participation des EPLEFPA à la mise en œuvre des politiques du MAA.

Pour mener ses travaux, la mission s'appuiera sur la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, les services déconcentrés du MAA et les EPLEFPA qui lui fourniront toutes informations nécessaires.

Sur la base de ses constats, la mission proposera des pistes d'amélioration et formulera toutes recommandations afin de renforcer la participation des EPLEFPA à la définition et à la mise en œuvre des politiques du MAA, y compris sous l'angle de la Gestion des Ressources Humaines.

Je vous serais reconnaissant de me remettre votre rapport pour le mois de décembre 2020.

Fabrice RISOULET-ROZE



Annexe 2 : Guides d'entretien

1. Modèle de guide d'entretien avec les DGAC (exemple de la DGAL)

Durée indicative de l'entretien : 1H30

Ce guide d'entretien, en 3 parties, se situe dans la phase de préparation et de l'état des lieux au niveau national de la mission consacrée au rôle et à la place des EPLEFPA, en lien avec les DRAAF et les DDI, dans la mise en œuvre des politiques publiques du MASA.

Cette mission, qui est à l'initiative de la DGER, ne porte pas sur l'efficacité de l'action menée en faveur des politiques publiques portées par le MASA, mais sur les relations entre les EPLEFPA et les services déconcentrés du MASA, dans un objectif de mobilisation des forces des EPLEFPA au bénéfice de ces politiques publiques.

En complément de l'entretien que nous aurons, n'hésitez pas à nous faire parvenir avant ou après celui-ci tous documents de référence : documents stratégiques, dossiers de presse, notes et circulaires, vademécum, FAQ ...

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous consacrez.

1. Rôle de la DGAL dans les politiques publiques portées par le MASA

Les 3 politiques du MASA entrant dans le périmètre de la mission 20096 du CGAAER sont :

1. Politique de la transition agro-écologique
2. Politique de l'alimentation
3. Politique de l'emploi agricole.

- Quelles missions, orientations et priorités de la DGAL souhaitez-vous mettre en avant en lien avec le sujet de la mission ?

- Sur chacune de ces politiques, quels sont les liens entre la DGAL et les autres directions d'administration centrale ? Et tout particulièrement avec la DGER ?

- Connaissez-vous la note de service DGER de rentrée qui fait le point sur les priorités et les attentes vis-à-vis de l'Enseignement agricole en matière de politique publique ?

- Quels sont les éléments de contexte et les enjeux qui ont prévalu à la parution de la note de service commune DGAL-DGER n° DGER/SDRICI/DGAL/SASPP/2021-134 du 23/02/2021 ? Qu'en attendez-vous ? Avez-vous des retours d'expérience depuis sa parution (mise en place des comités de pilotage régionaux, développement d'actions, difficultés de mise en œuvre ...) ?

2. Réseau relationnel de la DGAL

- Quels sont les contextes, objets, fréquences, exemples de liens et interactions de la DGAL avec les autres DGAC du MASA et tout particulièrement avec la DGER en charge de la tutelle des EPLEFPA ? avec les autres DGAC ?

- Quelles sont les attentes de la DGAL vis-à-vis des services déconcentrés du MASA et sur quels sujets ? Comment sont organisées les relations entre la DGAL et les services déconcentrés ?

- Selon vous, que peut apporter l'enseignement agricole et ses EPLEFPA à chacune de ces 3 politiques publiques ?

- La DGAL a-t-elle des liens avec les EPLEFPA ? Pour quels travaux ?

- Voyez-vous des bonnes pratiques de coopération à signaler dans les relations entre les services déconcentrés et les EPLEFPA ?

3. Etat des lieux de la coopération EPLEFPA/Services déconcentrés – champ de compétences DGAL - autour des 3 politiques publiques cœur de la mission

- Selon vous, quels sont les leviers et les freins au développement des coopérations entre EPLEFPA et SD ?

- Quelles sont – ou quelles pourraient être – les démarches de la DGAL pour inciter, encourager, soutenir ces coopérations ?

- Connaissez-vous des axes, des thématiques où la collaboration entre EPLEFPA et SD existe ? ou aurait vocation à exister pour amplifier les actions sur les territoires ?

- Pouvez-vous nous faire part de bonnes pratiques, d'expériences de coopération réussie, ou au contraire de propositions d'actions concrètes émergentes ou avortées qui mériteraient d'être portées à notre connaissance et valorisées dans la phase terrain de la mission ?
- Avez-vous des suggestions pour le choix de régions / de départements à visiter dans la phase de terrain de la mission ?

Et pour terminer,

- Quels sont nos interlocuteurs de la DGAL pour approfondir si besoin ?
- Y a-t-il d'autres sujets, travaux, questionnements, que vous souhaitez porter à la connaissance des missionnées ?

2. Modèle de guide d'entretien avec les DAC (exemple du SG-SRH)

Durée indicative de l'entretien : 1H30

Ce guide d'entretien, en 4 parties, se situe dans la phase de préparation et d'état des lieux au niveau national de la mission consacrée au rôle et à la place des EPLEFPA, en lien avec les DRAAF et les DDI, dans la mise en œuvre des politiques publiques du MASA.

Cette mission, qui est à l'initiative de la DGER, ne porte pas sur l'efficacité de l'action menée en faveur des politiques publiques portées par le MASA, mais sur les relations entre les EPLEFPA et les services déconcentrés du MASA (SD), dans un objectif de mobilisation des forces des EPLEFPA au bénéfice de ces politiques publiques. A cet égard, une partie des travaux de la mission est consacrée à la mobilité des cadres supérieurs entre EPLEFPA et services déconcentrés.

En complément de l'entretien que nous aurons, n'hésitez pas à nous faire parvenir avant ou après celui-ci tous documents de référence : documents stratégiques, textes réglementaires, notes et circulaires, vadémécum, FAQ ...

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous consacrez.

1. Coopération EPLEFPA/services déconcentrés sur les 3 politiques publiques cœur de la mission : agroécologie, alimentation, emploi agricole

- Connaissez-vous des thématiques où la collaboration entre EPLEFPA et SD existe ? ou aurait vocation à exister pour amplifier les actions sur les territoires ? Voyez-vous des bonnes pratiques de coopération à signaler ? Des actions concrètes émergentes ou au contraire avortées qui mériteraient d'être portées à notre connaissance ?
- Selon vous, quels sont les leviers et les freins au développement des coopérations entre EPLEFPA et SD ? Quelles sont – ou quelles pourraient être – les démarches du SG pour inciter, encourager, soutenir ces coopérations ?
- Dans le cadre de la politique pour l'emploi agricole, les actions incitatives du SG vers les EPLEFPA et/ou les SD peuvent-elles avoir un impact ?
- La contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques est-elle prise en compte dans l'évaluation des directeurs d'EPLEFPA et de leurs proches collaborateurs ?

2. Apport des EPLEFPA départementaux au développement des coopérations EPLEFPA/SD ?

- Quel regard portez-vous sur les apports de la fusion des EPLEFPA départementaux ? Sur l'évolution du métier de directeur d'EPLEFPA ? Sur le positionnement des directeurs adjoints chargés de la formation initiale sur sites éloignés ?
- Selon vous, la fusion a-t-elle une influence sur la capacité de l'équipe de direction de l'EPLEFPA à s'impliquer davantage dans les politiques publiques portées par le MASA ?
- Selon vous, comment la direction unique d'un EPLEFPA fusionné au niveau départemental influence-t-elle les relations entre EPLEFPA et SD sur le territoire ?

3. Mobilité des cadres supérieurs entre EPLEFPA et services déconcentrés du MASA

- Quelle est la vision du SRH sur les mobilités des cadres supérieurs entre EPLEFPA et SD du MASA ? Quelle est votre vision sur d'autres parcours, entre EPLEFPA et autres services ?
- La recherche de cette mobilité est-elle stratégique et si oui, pour quelle raison ?
- Est-elle un sujet d'échanges avec les autres DAC du MASA ? En quels termes ?
- Le SRH assure-t-il un suivi des mobilités des cadres supérieurs qui effectuent des parcours entre EPLEFPA et services déconcentrés du MASA ? D'autres parcours entre EPLEFPA et autres services ?
- En terme quantitatif, le SRH dispose-t-il d'une vue de ce que représentent ces mobilités dans l'ensemble ? Le SRH dispose-t-il de résultats par corps (IPEF, IAE, ISPV, PCEA ...) ? Par structure SD concernée ? Par emplois ?
- Ces mobilités se font-elles dans les 2 sens, SD vers EPLEFPA et EPLEFPA vers SD ? Un sens plus fréquent ?
- Un état des lieux peut-il être fourni à la mission CGAAER ?
- Pouvez-vous proposer les coordonnées de quelques cadres supérieurs dont l'itinéraire et le témoignage pourraient permettre de comprendre la valeur ajoutée des passerelles empruntées dans la participation des EPLEFPA à la construction et à la mise en œuvre des politiques publiques portées par le MASA ?

4. Freins et facteurs favorables à la mobilité entre EPL et SD ?

- Quels sont les facteurs favorables au développement des mobilités entre les EPLEFPA et les services ?
- Quels sont les freins à la mobilité EPLEFPA vers SD ? A la mobilité SD vers EPLEFPA ? D'autres services vers les EPLEFPA ?
- Observez-vous un effet des premières affectations d'IAE, d'IPEF ou d'ISPV en direction d'EPLEFPA ? Le SRH porte-t-il des messages à faire passer aux élèves fonctionnaires dans les grandes écoles ?
- Quels sont vos commentaires sur les constats transcrits dans le compte-rendu du CTEA du 18 Mai 2021 qui fait état d'un débat sur la place des IAE dans l'EA public : « ces agents subissent une quadruple peine - pas eu la prime de fin 2020 - pas ciblés pour la prime d'équipement – idem pour la prime d'attractivité - et enfin un changement de grade impossible en restant dans l'EA. Pourquoi ces missions d'enseignement, de valorisation, d'ancrage territorial et d'animation ne sont-elles pas reconnues dans le parcours de ces agents ? Valorisation qui bloque aussi des candidatures sur des postes d'encadrement dans l'EA comme d'inspectrice/inspecteur ».
- Y a-t-il des projets d'évolutions RH pour rendre les postes d'enseignement agricole plus attractifs ?
- Le projet d'arrêté RIFSEEP appliqué au statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle est-il de nature à encourager les mobilités des cadres supérieurs entre EPLEFPA et SD ?

Et pour terminer,

- Avez-vous des suggestions pour le choix de régions / de départements à visiter dans la phase de terrain de la mission ?
- Nous conseillez-vous de rencontrer d'autres acteurs : DMC ? RAPS ? autres ?
- Existe-t-il d'autres groupements que ceux des directeurs d'EPLFPA, de DRAAF, de DDI, de chefs de SRFD ? Notamment existe-t-il un groupement des directeurs d'exploitations des EPLEFPA et/ou directeurs d'ateliers technologiques ? Des directeurs de CFA ? Des directeurs de CFPPA ?
- Quels sont les messages que vous portent les représentants du personnel au niveau national ?
- Quels sont nos interlocuteurs du SRH pour approfondir si besoin (état des lieux notamment) ?
- Y a-t-il d'autres sujets, travaux, questionnements, que vous souhaitez porter à la connaissance des missionnées ?

3. Modèle de guide d'entretien avec les SD

Durée indicative de l'entretien : 1H00 ou 1H30

Ce guide d'entretien se situe dans la phase territoriale de l'état des lieux dans le cadre de la mission consacrée au rôle et à la place des EPLEFPA, en lien avec les DRAAF et les DDI, dans la mise en œuvre des politiques publiques du MASA.

Il s'agit d'un guide unique à destination des services déconcentrés du MASA et qui a vocation à être décliné en fonction du service concerné.

Cette mission, qui est à l'initiative de la DGER, ne porte pas sur l'efficacité de l'action menée en faveur des politiques publiques portées par le MASA, mais sur les relations entre les EPLEFPA et les services déconcentrés du MASA, dans un objectif de mobilisation des forces des EPLEFPA au bénéfice de ces politiques publiques.

En complément de l'entretien que nous avons, n'hésitez pas à nous faire parvenir avant ou après celui-ci tous documents de référence : documents stratégiques, dossiers de presse, notes et circulaires, rapports, publications, ...

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous consacrez.

1. Vos rôles, missions et objectifs

- Quel est le rôle de votre service ? Quelles sont vos missions ? Quels sont vos méthodes et moyens d'intervention ?
- Les politiques du MASA choisies comme objets de la mission 20096 du CGAAER sont :
 1. Politique de la transition agro-écologique
 2. Politique de l'alimentation
 3. Politique de l'emploi agricole.
- Quelles sont vos orientations, priorités et objectifs pour chacune de ces trois politiques ?
- Quels sont vos projets et dossiers phares, actuels, programmés ou passés ?

2. Vous et les EPLEFPA

- Connaissez-vous les EPLEFPA de votre territoire ? Savez-vous quels sont leurs spécialités et offres ?
- Connaissez-vous les directeurs, cadres, enseignants et/ou autres intervenants des EPLEFPA de votre territoire ?
- Quelles sont les relations de vos services avec ces personnes, dans leurs différentes fonctions en EPLEFPA ? Quels sont vos collaborateurs en lien avec elles ?
- Spécifiquement pour la DRAAF,
 - ✓ En dehors du SRFD pour lequel les relations avec les EPLEFPA sont structurelles, quels autres services de la DRAAF entretiennent des relations avec les EPLEFPA ? De quelle nature sont ces relations ? Avez-vous des exemples ?
 - ✓ Y a-t-il des échanges entre le SRFD et les autres services de la DRAAF au sujet de l'action des EPLEFPA ? selon quelle organisation ? quelles thématiques ?
 - ✓ De quels leviers dispose la DRAAF pour développer les relations au niveau départemental entre les DDI et les EPLEFPA ?
- De quels leviers disposent les DDI pour mobiliser les EPLEFPA ? Les EPLEFPA viennent-ils vers vous ? A quelles occasions ? Pour quels sujets ?
- Votre service va-t-il vers les EPLEFPA ? A quelles occasions ? Pour quels sujets ?

3. Votre vision du rôle des EPLEFPA

- Comment voyez-vous le rôle des EPLEFPA dans la mise en œuvre des politiques publiques ? en particulier, dans les trois politiques publiques choisies pour la mission ?
- Comment et quand les EPLEFPA sont-ils associés aux réflexions stratégiques de l'Etat sur votre territoire ? aux réflexions et travaux opérationnels ?
- Connaissez-vous les projets mis en place par les EPLEFPA sur votre territoire ? ou les projets auxquels ils participent ?

- En quoi les EPLEFPA constituent-ils une vitrine dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques ?
- Que pensez-vous du devoir d'exemplarité qui incombe aux EPLEFPA ? Avez-vous des exemples favorables remarquables à nous présenter ? Des exemples de problèmes à gérer ?
- Connaissez-vous la note de service DGER de rentrée qui fait notamment le point sur les priorités et les attentes vis-à-vis de l'Enseignement agricole en matière de politiques publiques ?
- Votre service est-il concerné par l'application de la note de service DGAL-DGER n° DGER/SDRICI/DGAL/SASPP/2021-134 du 23/02/2021⁹⁸ ? Comment sa mise en œuvre se déroule-t-elle ? Y compris si votre service n'est pas appelé à l'appliquer directement, avez-vous un point de vue à nous communiquer à ce sujet ?

4. La coopération entre EPLEFPA et services déconcentrés

- Est-ce un sujet abordé dans vos séminaires nationaux avec les Directions d'administration centrale ?
- Est-ce un sujet abordé dans les CODER avec les DDI ? avec les directeurs d'EPLFPA ?
- Votre service travaille-t-il avec les EPLEFPA ? Sur quoi et comment ? Quel bilan faites-vous de ces travaux ?
- Si vous ne travaillez pas avec les EPLEFPA, pensez-vous qu'il y aurait des actions à mener ensemble et/ou un appui à leur apporter ? Si oui, pourquoi la coopération ne se fait-elle pas ?
- Selon vous, quels sont les leviers et les freins au développement des coopérations entre EPLEFPA et SD ?
- Voyez-vous des bonnes pratiques de coopération à signaler dans les relations entre les services déconcentrés et les EPLEFPA ? Avez-vous connaissance d'expériences de coopération réussie, ou au contraire de propositions d'actions concrètes émergentes ou avortées qui mériteraient d'être portées à notre connaissance ?

5. Apport des EPL départementaux au développement des coopérations EPL/SD ?

- Quel regard portez-vous sur les apports de la fusion des EPLEFPA départementaux ? Sur l'évolution du métier de directeur d'EPLFPA ?
- Selon vous, la fusion a-t-elle une influence sur la capacité de l'équipe de direction de l'EPLFPA à s'impliquer davantage dans les politiques publiques portées par le MASA ?
- Selon vous, comment la direction unique d'un EPLEFPA fusionné au niveau départemental influence-t-elle les relations entre EPLEFPA et DDI sur le territoire ?

6. Mobilité des cadres supérieurs entre EPL et services déconcentrés du MASA

- Quelle est votre vision sur les mobilités des cadres supérieurs entre EPLEFPA et SD du MASA ? La recherche de cette mobilité est-elle stratégique et si oui, pour quelle raison ?
- Quels sont les facteurs favorables au développement des mobilités entre les SD et les EPLEFPA ? Quels sont les freins à la mobilité des cadres d'EPLFPA vers les SD, et à la mobilité des cadres des SD vers les EPL ?
- Le projet d'arrêté RIFSEEP appliqué au statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle est-il de nature à encourager les mobilités des cadres supérieurs entre EPLEFPA et SD ?

Et pour terminer,

- Y a-t-il d'autres sujets, contacts, travaux, questionnements, que vous souhaitez porter à la connaissance des missionnées ?

⁹⁸Note de service relative à la contribution de l'enseignement agricole dans le domaine de la santé animale, de la sécurité sanitaire des aliments et de la santé et protection des végétaux

4. Modèle de guide d'entretien avec la Direction des EPLEFPA

Durée indicative de l'entretien : 1H00 à 1H30 (selon programme)

Ce guide d'entretien s'adresse aux directeurs d'EPLFPA. Il se situe dans la phase territoriale de l'état des lieux dans le cadre de la mission consacrée au rôle et à la place des EPLEFPA, en lien avec les DRAAF et les DDI, dans la mise en œuvre des politiques publiques du MASA.

Cette mission, qui est à l'initiative de la DGER, ne porte pas sur l'efficacité de l'action menée en faveur des politiques publiques portées par le MASA, mais sur les relations entre les EPLEFPA et les services déconcentrés du MASA (SD), dans un objectif de mobilisation des forces des EPLEFPA au bénéfice de ces politiques publiques.

En complément de l'entretien, n'hésitez pas à nous faire parvenir vos documents de référence : documents stratégiques, dossiers de presse, notes et circulaires, rapports, publications, vade-mecum, FAQ, ...

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous consacrez.

1. Votre EPLEFPA sur son territoire

- Et si vous commenciez par nous présenter votre EPLEFPA : structure (centres constitutifs), spécialités, effectifs globaux.
- Dans quel contexte l'EPLEFPA évolue-t-il ? Enjeux du territoire ? Forces, faiblesses, opportunités, menaces ?
- Quels sont vos partenaires dans le 1^{er} cercle ? Le 2^e cercle ? Autres ?
- Qu'avez-vous souhaité mettre en avant dans votre projet d'établissement ?
- Existe-t-il un réseau régional des EPLEFPA ? Si oui, avec quels objectifs ? Quel fonctionnement ? Quels résultats (par centres, par thématiques) ? Quels sont les atouts et les freins dans ce réseau ?

2. Vos rôles, missions et objectifs

- Comment pourriez-vous résumer les différents volets de votre rôle dans la mise en œuvre des politiques publiques ?
- Votre programmation inclut-elle la mise en œuvre d'autres politiques publiques que celles du MASA ? Si oui, quelles sont-elles et quelles places occupent-elles ? Qu'en retirez-vous ?
- Notamment, comment s'exercent les interventions de vos deux tutelles ? La conciliation des approches appelle-t-elle remarque de votre part (orientations, modes d'intervention, financements, outils de gestion, enquêtes...) ? Pouvez-vous illustrer vos propos par des exemples dans les domaines des trois politiques publiques prioritaires du MASA choisies comme objets de la mission : transition agro-écologique, alimentation et emploi agricole ?
- Quelle place occupent, dans le projet d'établissement, les trois politiques du MASA retenues pour la mission ? Quelles sont vos orientations, priorités et objectifs pour chacune de ces politiques ?
- Le plan local EPA2 est-il un document de pilotage dans votre EPLEFPA ? Pourquoi ? Où en est sa construction ?
- Sur ces trois politiques, quels sont vos projets et dossiers phares, actuels, programmés ou passés ?
- Projets phare en lien avec notre visite : que devons-nous en connaître avant de rencontrer les acteurs concernés ?

3. Vous, votre EPLEFPA et les SD du MASA

- A quel point connaissez-vous les SD du MASA de votre territoire ? La DRAAF et ses services (hors autorité académique) ? Les DDI et leurs services : DDT-M ? DDecPP ?
- Connaissez-vous les directeurs, directeurs adjoints, chefs de service, cadres intermédiaires, chargés de mission, ou agents référents de ces structures ?
- Quelles sont vos relations avec ces personnes, ces différentes fonctions ? A quelles occasions s'établissent-elles ?
- Et vos collaborateurs : quels sont leurs interlocuteurs pérennes, ou ponctuels, au sein de la DRAAF ? Au sein des DDT-M ? Au sein des DDecPP ? Et pour quelles raisons, pour quels objectifs ?
- Où se concrétisent ces relations ? Sur les sites de l'EPLEFPA ? Dans les locaux de la DRAAF ? Des DDI ? Ailleurs ?

- Sur la base d'exemples, avez-vous une perception de l'évolution de ces relations entre les EPLEFPA et les SD du MASA ?
- Si besoin de les rencontrer, comment mobilisez-vous les services de la DRAAF ? Des DDT-M ? Des DDecPP ?
- Hors autorité académique, les services de la DRAAF viennent-ils vers vous ? Ceux des DDT-M ? Ceux des DDecPP ?

4. Votre vision sur les SD du MASA et leurs missions

- Comment voyez-vous le rôle des services de la DRAAF dans la mise en œuvre des politiques publiques ? Et, en particulier, dans les trois politiques publiques choisies pour la mission ?
- Même question pour les services de la DDT-M. Et les services de la DDecPP.
- Avez-vous des attentes avez-vous vis-à-vis de la DRAAF et de ses services ? Si oui, lesquelles ? Des exemples ?
- Avez-vous des attentes avez-vous vis-à-vis de la DDT-M ? vis-à-vis de la DDPP ? Lesquelles ? Illustrations ?

5. La coopération entre EPLEFPA et services déconcentrés

- La DRAAF et les DDI connaissent-elles les actions et projets mis en place par votre EPLEFPA ? Ou les actions et projets auxquels l'EPLEFPA participe ? Quelles solutions pourraient être utilement mis en place pour que les SD aient une meilleure connaissance des EPLEFPA ?
- Et travaillez-vous avec la DRAAF ? La DDT-M ? La DDecPP ?
- Si vous ne travaillez pas avec l'un ou l'autre de ces SD, pensez-vous qu'il y aurait des actions à mener ensemble et/ou une contribution à leur proposer, ou encore un appui à y trouver ? Si oui, pourquoi la coopération ne se fait-elle pas ?
- En quoi les EPLEFPA constituent-ils une vitrine dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques ? Que pensez-vous du devoir d'exemplarité qui incombe aux EPLEFPA ? Avez-vous des exemples de réussite ? De difficultés ?
- Quel bilan faites-vous de l'application de la note de service DGER-DGAL du 23/02/2021⁹⁹ ?
- Comment et quand les EPLEFPA sont-ils associés aux réflexions stratégiques de l'Etat sur votre territoire ? aux réflexions et travaux opérationnels ? Quel regard portez-vous sur la représentation du réseau des directeurs d'EPLEFPA au niveau régional ? Au niveau départemental ?
- Est-ce un sujet abordé dans vos séminaires nationaux avec les directions d'administration centrale ? Dans les CODER ?

6. Apport des EPLEFPA départementaux au développement des coopérations EPLEFPA/SD ?

- Selon vous, la création d'EPLEFPA départementaux par fusion des EPLEFPA préexistants a-t-elle une influence sur la capacité de l'équipe de direction de l'EPLEFPA à s'impliquer dans les politiques publiques portées par le MASA ?
- Selon vous, comment la direction unique d'un EPLEFPA fusionné au niveau départemental influence-t-elle les relations entre EPLEFPA et DDI sur le territoire ?

7. Mobilité des cadres supérieurs entre EPLEFPA et services déconcentrés du MASA

- Quelle est votre vision sur les mobilités des cadres supérieurs entre EPLEFPA et SD du MASA ?
- Le dispositif RIFSEEP appliqué au statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle est-il de nature à encourager les mobilités des cadres supérieurs entre EPL et SD ?

Et pour terminer,

- Y a-t-il d'autres sujets, contacts, travaux, questionnements, que vous souhaitez porter à la connaissance des missionnées ?

⁹⁹Note de service n° DGER/SDRICI/DGAL/SASPP/2021-134 relative à la contribution de l'enseignement agricole dans le domaine de la santé animale, de la sécurité sanitaire des aliments et de la santé et protection des végétaux

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MAURER Luc	MAA-DGER	Directeur général adjoint Chef du service de l'enseignement technique	29/01/2021 20/07/2021
HERBINET Bénédicte	MAA-DGER	Sous-Directrice de la recherche, de l'innovation et des coopérations internationales	29/01/2021
CROYERE Adeline	MAA-DGER	Sous-Directrice des politiques de formation et d'éducation	29/01/2021
SENET David	MAA-DGPE Service Compétitivité et performance environnementale	Chef du bureau Emploi et innovation	28/05/2021
MERILLON Edith	MAA-DGPE Sous-direction Gouvernance et pilotage (SDGP)	Sous-directrice	15/06/2021
FERREIRA Bruno	MAA-DGAL	Directeur général	15/06/2021
FLAUTO Stéphanie	MAA-DGAL	Cheffe du Service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international	15/06/2021
ALAVOINE Virginie	MAA-DGAL	Cheffe du Service des actions sanitaires	15/06/2021
BANEL Éric	MAA-DPMA	Directeur	23/06/2021
BOUVIER Laurent	MAA-DPMA	Directeur-adjoint	23/06/2021
SCHENFEIGEL Yves	Président groupement des directeurs de DDT-M	DDT-M Haute-Garonne (31)	01/07/2021
NENON Philippe	Président groupement des chefs de SRFD	Chef de SRFD en DRAAF Pays de Loire	01/07/2021
MAIRE Xavier	MAA-SG-SRH	Chef du SRH	02/07/2021
RICHARD- PEJUS Nadine	MAA-SG-SRH	Adjointe au Chef du SRH	02/07/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MONTESINOS Cédric	MAA-SG-SRH	Adjoint au Sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération	02/07/2021
COSTAZ Anne	Présidente groupement des directeurs de DDecPP	Directrice DDPP Saône- et-Loire (71)	09/07/2021
CHENUT Guillaume	Groupement des directeurs de DDecPP	Directeur DDPP Loire-Atlantique (44)	09/07/2021
CLEMENT Thomas	Groupement des directeurs de DDecPP	Directeur DDETSPP Haute Saône (70)	09/07/2021
CHALLEMEL-DU-ROZIER Luc	Groupement des directeurs de DDecPP	Directeur DDPP Somme (80)	09/07/2021
PLASSAIS Isabelle	Présidente de l'association des directeurs d'EPLEFPA	Directrice EPLEFPA Clermont-Ferrand	19/07/2021
STOUMBOFF Michel	Groupement des directeurs de DRAAF	Directeur DRAAF Bretagne	19/07/2021
LOCQUEVILLE Bruno	Groupement des directeurs de DRAAF	Directeur DRAAF Centre-Val de Loire	19/07/2021
BADUEL Valérie	MAA-DGER	Directrice générale	20/07/2021
PROUST Rémi	MAA-DGER- SD RIC1	Chef bureau BDAP1	20/07/2021 21/07/2021
DIDELOT Dominique	MAA-DGER- SD RIC1	Adjoint au chef bureau BDAP1	21/07/2021
CONSTANTIN Franck	Institut Agro Dijon	Directeur de la formation professionnelle	21/07/2021
ALLAIS Irène	MAA-DGER-Reso'them	DGER / animatrice Alimentation	22/07/2021
DALBIN Dominique	MAA-DGER-Reso'them	DGER / animateur Eau	22/07/2021
GOUELLO Loïc	MAPS	IGAPS Sud	23/07/2021
DORSEMAINE Yann	MAPS	IGAPS Centre – Sud-Ouest	23/07/2021 08/04/2022
TUDAL Elsa	MAA-DPMA	Cheffe du bureau de l'aquaculture	27/07/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
PERS-PHILIPPOUX Laurence	MAA-DGER-SD EDC	Directrice adjointe	29/07/2021
NUSSBAUMER Daniel	MAA-DGER-SD EDC	Chef du bureau	29/07/2021
COUSINIE Philippe	MAA-DGER- Reso'them	DGER / animateur Agronomie-Ecophyto	26/08/2021
PREVOST Cédric	MAA-DGAL-SPPSI/SDATAA	Sous-directeur	27/08/2021
DEGACHE Françoise	MAA-DGER- Reso'them	DGER / animatrice TAE / AB	30/08/2021
LEBON Claudine	MAA-SG	Déléguee à la mobilité et aux carrières (DMC)	31/08/2021
BOUTROUX Rémy	MAA-SG	Adjoint DMC	31/08/2021 25/03/2022
DE GUENIN Philippe	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Directeur	06/09/2021 21/09/2021
GENIN Bénédicte	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Directrice adjointe	06/09/2021
BOUYER Emmanuel	MAA-DGPE Service Compétitivité et performance environnementale	Adjoint à la sous-directrice Compétitivité	15/09/2021
TRILLAUD Mickael	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Délégué FORMCO	21/09/2021
FABRE Nathalie	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Cheffe du SERFOB	21/09/2021
HERVIEU François	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Chef du SRAL	22/09/2021
LEHAY Guy	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Chef du SRFD	22/09/2021
REGONDAUD Fabienne	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Adjointe au chef du SRFD	22/09/2021 01/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
CHARIOT Michael	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Chef du SREAA	22/09/2021
DUPUITS Guillaume	EPLEFPA MONTMORILLON	Directeur	27/09/2021
CHU-BOUHOURS Caroline	EPLEFPA MONTMORILLON	Directrice CFPPA-UFA	27/09/2021
COURGEAU Laure	CIVAM	directrice Réseau CIVAM Poitou-Charentes	27/09/2021
FREMONDEAU Alexis	MJC MONTMORILLON	coordonnateur du pôle vie sociale	27/09/2021
TURBEAU Frédéric	EPLEFPA MONTMORILLON	Chef cuisinier	27/09/2021
OSMONT Loïc	Pôle emploi	Directeur pôle emploi Montmorillon	27/09/2021
JEAN Gisèle	Communauté de commune Vienne et Gartempe	1ere Vice-présidente	27/09/2021
SANTIAGO Benjamin	Communauté de commune Vienne et Gartempe	Responsable du service Politiques Contractuelles	27/09/2021
SAINT-JEAN Céline	EPLEFPA MONTMORILLON	Directeur exploitation agricole	27/09/2021
COLOMBEL Vincent	EPLEFPA MONTMORILLON	Agriculteur Président du CA	30/09/2021
CHAUNU Marie-Pierre	EPLEFPA MONTMORILLON	Enseignante en zootechnie, décharge RMT SPICEE	30/09/2021
BREGEON Jean-Michel	EPLEFPA SAINTONGES	Directeur	28/09/2021
DANIEL Myriam	EPLEFPA SAINTONGES	Secrétaire générale	28/09/2021
GIRARD David	EPLEFPA SAINTONGES Site Desclaude	Directeur CFA-CFPPA	28/09/2021
GIRAUD Sébastien	EPLEFPA SAINTONGES Site Desclaude	Chef de cuisine	28/09/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
HIMONNET Christian	EPLEFPA SAINTONGES Site Desclaude	Directeur d'exploitation agricole	28/09/2021
FAURE Dominique	EPLEFPA SAINTONGES Site Desclaude	Intendante	28/09/2021
BIZET Philippe	EPLEFPA SAINTONGES Site Desclaude	Responsable de site Proviseur LEGTA	28/09/2021
PAILLE Antoine	Syndicat des Jeunes agriculteurs	Animateur	28/09/2021
DE LAMARLIERE Alice	Syndicat des Jeunes agriculteurs	Exploitante en maraichage	28/09/2021
MONADIER Fabien	CAPAC	Responsable	28/09/2021
MOIGNIER Frédéric	Les Coteaux de Loire	Chef d'entreprise	28/09/2021
HUTTEAU Chantal	Chambre d'agriculture 17	Conseillère circuits courts	28/09/2021
MOULINIER Jean-Philippe	EPLEFPA SAINTONGES Site Chadignac	Chef cuisinier	28/09/2021
PLANTUREUX Clotilde	EPLEFPA SAINTONGES Site Chadignac	Directrice exploitation agricole	28/09/2021
MOHAND Jean-Claude	EPLEFPA SAINTONGES Site Chadignac	Responsable de site Proviseur LPA	28/09/2021
TOUSSAINT Charlotte	VILLE DE SAINTES	Adjointe au maire, en charge cadre de vie, développement durable et propreté urbaine	28/09/2021
POTEAU Benjamin	VILLE DE SAINTES	Directeur Cadre de vie et développement durable	28/09/2021
HERLEMONT Benoit	DDT-M de la Gironde (33)	Directeur adjoint	30/09/2021
ROGER Olivier	DDT-M de la Gironde (33)	Chef du service agriculture, forêt et développement rural.	30/09/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
PEURON Myriam	DDPP Charente-Maritime (17)	Directrice	30/09/2021
GUZYLACK Stéphane	DDPP Charente-Maritime (17)	Directeur adjoint	30/09/2021
BRUYERE Virginie	DDPP Charente-Maritime (17)	Cheffe du SV-SQSA	30/09/2021
NICOLLET Catherine	DDPP Charente-Maritime (17)	Cheffe du SV-SPA	30/09/2021
ROBION Sophie	DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	Responsable de l'unité Animation des politiques et des réseaux	01/10/2021
HENRY Françoise	DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	Responsable régionale de la mission ADT-DEI	01/10/2021
OUVRARD Noémie	DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	Chargée de mission ADT-DEI	01/10/2021
PELLARIN Sophie	DRAAF-SRAL Nouvelle Aquitaine	Cheffe de l'Unité Actions Sanitaires Vétérinaires Adjointe du chef de SRAL	01/10/2021
REULET Philippe	DRAAF-SRAL Nouvelle Aquitaine	Unité surveillance du territoire et agroécologie	01/10/2021
MARTI-BIZIEN Elodie	DDPP Vienne (86)	Directrice adjointe, Directrice par intérim	04/10/2021
ETCHESSAHAR Séverine	DDPP Vienne (86)	Cheffe du service SPAE	04/10/2021
GIRONDE Hélène	DDPP Vienne (86)	Cheffe du service SSA	04/10/2021
MERLE Valérie	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Référente Nationale Restauration Collective Ouest	08/10/2021
LHUISSIER Frederika	DRAAF PACA	Référente Nationale Restauration Collective Est	08/10/2021
MORIN Emmanuelle	DRAAF-SRAL Nouvelle Aquitaine	Responsable de l'unité Alimentation et IAA, Référente Alimentation	08/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
LEBOISSELIER Agnès	DRAAF-SREAA Nouvelle Aquitaine	Responsable du développement agricole, Référente TAE	08/10/2021
PERILLAT Marie-France	DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	Référente Emploi	08/10/2021
TROUCHE Pascal	EPLEFPA Bazas	Directeur	11/10/2021
LEURIDAN Marie-Pierre	EPLEFPA Bazas	Directrice CFPPA	11/10/2021
MEYER Caty	EPLEFPA Bazas	Responsable pôle pédagogie - CFPPA	11/10/2021
LAMETTE Françoise	EPLEFPA Bazas	Directrice Exploitation agricole	11/10/2021
DOMINGUEZ Sophie	Coopérative Alliance Forêt Bois	DRH	11/10/2021
ASSAM Sophie	EPLEFPA Bazas	Secrétaire générale	11/10/2021
HERNANDES Jean-Pierre	EPLEFPA Bazas	Chef cuisinier	11/10/2021
RAUSCHER François	Chambre agriculture Gironde	Chef du service Elevage	11/10/2021
GASTAUD Virginie	Syndicat intercommunal de traitement des ordures ménagères	Chargée de prévention	11/10/2021
BEQUET Karla	Chambre agriculture Gironde	Animatrice chargée de mission restauration collective	11/10/2021
MERIC Camille	Associations : Cap-solidaire Aux prés des cuisiniers	Chargée de partenariat Coordnatrice	11/10/2021
KLING Diane	Association L'Auringleta	Coordnatrice	11/10/2021
ANDREAU Marion	FRAB BIO Nouvelle Aquitaine	Conseillère élevage en AB	11/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
LAMANTIA Anaïs	FRAB BIO Nouvelle Aquitaine	Conseillère projet en AB	11/10/2021
PARIZEL Alexandre	Association française d'agroforesterie (AFAF)	Coordinateur du pôle recherche et développement	11/10/2021
LIMA Elodie	EPLEFPA Bazas	Enseignante 1/3 temps Référente EPA 2	11/10/2021
REULET Corinne	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directrice	12/10/2021
COMBALIER Jean-Pierre	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directeur CFA-CFPPA	12/10/2021
PICAULT Sandrine	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Secrétaire générale	12/10/2021
MAHIEUX Virginie	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directrice d'exploitation agricole Château Dillon	12/10/2021
AGUIRRE Miguel	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directeur d'exploitation agricole	12/10/2021
CHENARD Mélanie	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directrice d'exploitation agricole	12/10/2021
ROCHAS Amélie	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directrice adjointe chargée des exploitations	12/10/2021
DIAZ Luc	EPLEFPA Bordeaux- Gironde	Directeur adjoint CFA CFPPA	12/10/2021
BRIANCEAU Gilles	Cluster INNO'VIN	Directeur	12/10/2021
BERNOS Laurent	Chambre d'agriculture de la Gironde	Directeur du pôle viticulture- œnologie de VINIPOLE	12/10/2021
CAYLA Laure	Institut français de la vigne et du vin	Directrice du pôle Nouvelle Aquitaine Membre VINIPOLE	12/10/2021
STEFFE Jérôme	Bordeaux Sciences Agro	MC en informatique, Directeur délégué au numérique et à l'innovation pédagogique	12/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
GERMAIN Christian	Bordeaux Sciences Agro	Professeur en informatique, responsable du département METIS	12/10/2021
DARJO Patricia	EPLEFPA Surgères (17)	Directrice	13/10/2021
MAIRE Eric	EPLEFPA Surgères (17)	Directeur CFA-CFPPA	13/10/2021
SOBINSKI Romuald	EPLEFPA Surgères (17)	Directeur adjoint en charge formation initiale scolaire (D2)	13/10/2021
OBLE Arnaud	EPLEFPA Surgères (17)	Directeur atelier technologique	13/10/2021
BARREAUD Christelle	EPLEFPA Surgères (17)	Cheffe cuisinière	13/10/2021
PINOIT Anne	EPLEFPA Surgères (17)	Enseignante chargée de mission RMT	13/10/2021
LOZAC'H Marie Jo	EPLEFPA Surgères (17)	Enseignante chargée de mission attractivité de l'agroalimentaire et REANALIM	13/10/2021
FARGIER Laurent	Centre socio-culturel « Les Pictons » Marans (17)	Conseiller en insertion professionnelle	13/10/2021
NUQ Stéphane	DDT-M de la Vienne (86)	Directeur adjoint	14/10/2021
PRADEL Jean Pierre	DDT-M de la Vienne (86)	chef du service économie agricole et développement rural	14/10/2021
PRIOL Alain	DDT-M Charente Maritime (17)	Directeur	14/10/2021
BARRAL Marie-Bénédicte	DDT-M Charente Maritime (17)	Cheffe du service agriculture durable et soutien aux territoires (ADST)	14/10/2021
LEURET Benoît	DDPP de la Gironde (33)	Directeur	14/10/2021
JACQUET Frédéric	DDPP de la Gironde (33)	chef du service SPA	14/10/2021
GARCIA Carine	DDPP de la Gironde (33)	Adjointe au chef de service SPA	14/10/2021
DONDAINE Sabrina	DDPP de la Gironde (33)	Cheffe du service Environnement	14/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
HEUSSNER Vincent	DDPP de la Gironde (33)	Chef du service SSA	14/10/2021
FRETILLIERE Eric	DDPP de la Gironde (33)	Chef d'unité au service SSA	14/10/2021
APPREDERISSE Pascal	DREETS Nouvelle Aquitaine	Directeur régional	15/10/2021
MAUNY Alain	Pôle Emploi Nouvelle Aquitaine	Directeur régional	15/10/2021
LEROY Aurelien	Pôle Emploi Nouvelle Aquitaine	Directeur de la stratégie et des relations extérieures	15/10/2021
CASTELNAUT Chantal	Préfecture de la Vienne (86)	Préfète	15/10/2021
MEUNIER Bruno	ANEFA Gironde (33)	Directeur	22/10/2021
NETO Rui	OCAPIAT Nouvelle-Aquitaine	Directeur régional	22/10/2021
HELSENS Isabelle	OCAPIAT PARIS	Responsable de Pôle Développement de l'apprentissage	22/10/2021
MITTET Philippe	Conseil régional Nouvelle-Aquitaine	Directeur Général Adjoint Pôle Education-Citoyenneté	05/11/2021
GROSJEAN Christophe	Conseil régional Nouvelle-Aquitaine	Conseiller technique auprès du Président / Directeur de l'Orientation	05/11/2021
BOURGOIS Henry-Louis	EPLEFPA DE THIERACHE	Directeur	18/10/2021
BRASSET	EPLEFPA DE THIERACHE	Directeur Exploitation Agricole	18/10/2021
MEYER Etienne	EPLEFPA DE THIERACHE	Directeur CFPPA –UFA	18/10/2021
TRUPIN Nadège	EPLEFPA DE THIERACHE	Enseignante 1/3 temps animation du territoire	18/10/2021
BAEKELAND Justine	EPLEFPA DE THIERACHE	Enseignante CASDAR- ECOPHYTO'TER	18/10/2021
ROGER Patricia	EPLEFPA DE THIERACHE	Enseignante Référente EPA2	18/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MIEN Nadège	EPLEFPA DE THIERACHE	Formatrice Service à la personne	18/10/2021
GRIMBET Delphine	Service de remplacement NORD	Directrice	18/10/2021
SARAZIN Alexis	PAT du pays de THIERACHE	Animateur	18/10/2021
DEJARDIN Claude	Coopérative agricole d'Avesnes-sur-Helpes	Technicien	18/10/2021
ALSIER Valérie	ADMR de Montcornet	Responsable	18/10/2021
BRIEF Laure	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Directrice par intérim	19/10/2021
PUECH Hugo	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Directeur Exploitation Agricole	19/10/2021
BORTOLIN Xavier	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Directeur CFPPA	19/10/2021
KRAWCZYK Laurence	Pôle Emploi AMIENS MILLE VOIES	Directrice	19/10/2021
GUILLEMANT Delphine	Pôle Emploi AMIENS MILLE VOIES	Conseillère pôle emploi - Entreprises	19/10/2021
CHAMPION Guillaume	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Enseignant biologie écologie agronomie 1/3 temps agroécologie	19/10/2021
DEBEUGNY Vincent	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Formateur CFPPA technique régional « Couverts végétaux »	19/10/2021
DELRUE Mickaël	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Secrétaire général	19/10/2021
ALLEN Wesley	EPLEFPA Amiens-Le Paraclet	Chef cuisinier	19/10/2021
DEMEILLER Marianne	Chambre d'agriculture de la Somme (80)	Ingénieur conseil	19/10/2021
RIVIERE Gaëtan	Conservatoire des espaces naturels des Hauts-de- France	Chargé de mission territorial	19/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
DESMET Bjorn	DRAAF Hauts-de-France	Directeur	27/09/2021 21/10/2021
AMINE Thami	DRAAF Hauts-de-France	Chef du SRFD	27/09/2021 20/10/2021
DEMPIERRE Christophe	DRAAF Hauts-de-France	SRFD Chargé de mission ADT	27/09/2021 20/10/2021
LEPROVOST Céline	DRAAF Hauts-de-France	Chargée de mission ADT - SRFD	20/10/2021
PRINCE Frédéric	DRAAF Hauts-de-France	Adjoint au chef du SRFD	20/10/2021
REMY Sylvie-Anne	DRAAF Hauts-de-France	Déléguee FORMCO	20/10/2021
MARTIN Manoëlle	Conseil régional Hauts-de-France	Vice-présidente en charge de l'éducation, des lycées et de l'orientation	21/10/2021
CARON Samuel	DRAAF Hauts-de-France	Chef du SRAL	21/10/2021
MAQUERE Valérie	DRAAF Hauts-de-France	Cheffe du SRPE	21/10/2021
OLIVIER Patrick	DREETS Hauts-de-France	Directeur régional	21/10/2021
PARENT Théophile	DRAAF Hauts-de-France	Référent Alimentation (SRAL)	22/10/2021
ROYER Vincent	DDT Aisne (02)	Directeur	22/10/2021
COURBATIEU Gregory	DDT Aisne (02)	Directeur adjoint	22/10/2021
ROUSSEL Etienne	DDT Aisne (02)	Chef du SEA	22/10/2021
CLOMES Emmanuelle	DDT de la Somme (80)	Directrice	22/10/2021
BECCEL Jean-Luc	DDT de la Somme (80)	Chef du SEA	22/10/2021
DAUGER Olivier	Chambre régionale d'agriculture Hauts-de-France	Président	28/10/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
DARBON Ary	Chambre régionale d'agriculture Hauts-de-France	Directeur de l'UFA de l'Aisne	28/10/2021
THERET Francine	Chambre régionale d'agriculture Hauts-de-France	Agricultrice, présidente du pôle emploi, formation, installation, transmission	28/10/2021
ALVES Tony	Chambre régionale d'agriculture Hauts-de-France	Directeur du pôle emploi, formation, installation, transmission	28/10/2021
FAVRICHON Vincent	MAPS	IGAPS Coordonnateur MAPS Nord-Est	09/11/2021
SCHMITZ Bénédicte	DDPP de la SOMME (80)	Directrice	15/11/2021
MEYRUEIX Anne	DDPP de la SOMME (80)	Cheffe du service SPAE	15/11/2021
DUVAL Sylvie	DDPP de la SOMME (80)	Cheffe du service SSA-CCRF	15/11/2021
DE BERNY Charlotte	DDPP de la SOMME (80)	Adjointe à la cheffe du service SSA-CCRF	15/11/2021
GUERRIER Michel	DDPP de l'Aisne (02)	Directeur	16/11/2021
RUHLMANN Catherine	DDPP de l'Aisne (02)	Cheffe du service SPAE	16/11/2021
DROCOURT Anne	DDPP de l'Aisne (02)	Cheffe du service SQDA	16/11/2021
NOUAIL Nicolas	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directeur	17/11/2021
SELLOS Laurence	Chambre d'agriculture de la Seine-Maritime (76)	Présidente Présidente du CA NaturaPÔLE	17/11/2021
EUDIER Clotilde	Conseil régional Normandie	Vice-Présidente en charge de l'agriculture, pêche et forêt Vice-Présidente du CA NaturaPÔLE	17/11/2021
BRIAND Mélanie	Communauté Urbaine Le Havre (76)	Responsable du pôle agriculture et alimentation	17/11/2021
BRIDIER Christophe	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directeur adjoint en charge apprentissage et formation continue	17/11/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
NOUAIL Anaëlle	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directrice de la formation à distance	17/11/2021
CAILLY Bertrand	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directeur Exploitation agricole	17/11/2021
VEILLON Laurence	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directrice adjointe Proviseure du lycée du Pays de Bray	17/11/2021
CAILLY Béatrice	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Enseignante Agronomie – 1/3 temps	17/11/2021
LECONTE Olivier	EPLEFPA NaturaPÔLE (76)	Directeur adjoint expérimentation et partenariat	17/11/2021
LAWAL Saïdi	EPLEFPA Le ROBILLARD	Directeur	18/11/2021
VERMES Mathilde	EPLEFPA Le ROBILLARD	Exploitante agricole, Vice-Présidente CA Présidente Conseil de centre du CFPPA	24/11/2021
LEMIGNIER Céline	EPLEFPA Le ROBILLARD	Formatrice CFA-CFPPA Référente EPA2 Coordonnatrice GIEE	18/11/2021
GRENOT Christelle	EPLEFPA Le ROBILLARD	Enseignante Zootechnie LEGTA	18/11/2021
CHAMPEYROL Pierre	EPLEFPA Le ROBILLARD	Enseignant TIM LEGTA	18/11/2021
FILMONT Nicolas	EPLEFPA Le ROBILLARD	Directeur Exploitation Agricole	18/11/2021
DREAU Nicolas	EPLEFPA Le ROBILLARD	Secrétaire général	18/11/2021
HERVE Jean-Lou	EPLEFPA Le ROBILLARD	Chef cuisinier	18/11/2021
Le-BIGOT Guillaume	EPLEFPA Le ROBILLARD	Directeur CFA et CFPPA	18/11/2021
WINDSOR Sébastien	Chambre régionale d'agriculture de Normandie APCA	Président Président	19/11/2021
CHEVALIER Jacques	Chambre régionale d'agriculture de Normandie	Directeur général	19/11/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
CHEVALLIER Gonzague	Chambre régionale d'agriculture de Normandie	Directeur du service Formation	19/11/2021
LAURENT Rémi	Chambre régionale d'agriculture de Normandie	Directeur de l'Innovation, Recherche et Développement	19/11/2021
MARY Laurent	DDT-M Calvados (14)	Directeur	24/11/2021
FOURRIER Nicolas	DDT-M Calvados (14)	Directeur adjoint	24/11/2021
RICHARD Florence	DDT-M Calvados (14)	Directrice adjointe	24/11/2021
FRANCOIS Patrice	DDT-M Calvados (14)	Chef SEA	24/11/2021
Jean KUGLER	DDT-M Seine-Maritime (76)	Directeur	02/12/2021
COUTURE Isabelle	DDPP Seine-Maritime (76)	Directrice adjointe	26/11/2021
DAL-CORSO Hélène	DDPP Seine-Maritime (76)	Cheffe SSA	26/11/2021
VINCENT Arnaud	DDPP Seine-Maritime (76)	Chef SPAE	26/11/2021
ALLARD- DEMUYS Martine	OCAPIAT Normandie et Hauts-de-France	Directrice	26/11/2021
ABRIC Sébastien	DDT-M Seine-Maritime (76)	Chef SEA	29/11/2021
MARTINET Christophe	DDPP Calvados (14)	Directeur	29/11/2021
AUVRAY Michèle	DDPP Calvados (14)	Directrice adjointe	29/11/2021
MACHAVOINE Virginie	DDPP Calvados (14)	Cheffe service QSA	29/11/2021
RIVASSEAU Vincent	DDPP Calvados (14)	Chef service SPE	29/11/2021
MEININGER Karine	Pôle emploi Normandie	Directrice	30/11/2021
TRONCHET David	EPLEFPA Saint-Lô-Thère (50)	Directeur	01/12/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
PINDARD Alain	DRAAF Normandie	Chef SRFD	23/09/2021 02/12/2021
COLLOBERT Jean-François	DRAAF Normandie	Chef SRAL	02/12/2021
JULIEN Sabine	DRAAF Normandie	SRAL, Référente alimentation	02/12/2021
DELACROIX Michel	DRAAF Normandie	Chef SRISE	02/12/2021
SANNER : Geneviève	DRAAF Normandie	Chef SRéMAF	02/12/2021
GARCIA Alice	DRAAF Normandie	SRéMAF Responsable réseau forêt DRAAF-DDT-M	02/12/2021
QUESNEL François	DRAAF Normandie	Référent Emploi	03/12/2021
BON Emmanuel	DRAAF Normandie	SRFD Délégué Régional à l'Ingénierie de Formation	03/12/2021
WEIL Sébastien	DRAAF Normandie	SRFD Chef de pôle stratégie de la formation et des établissements	03/12/2021
OBLED Sandrine	DRAAF Normandie	SREAA Cheffe du pôle de l'agroécologie et de la compétitivité des entreprises et des filières	03/12/2021
GOURDIN Johann	DREETS Normandie	Responsable Pôle Entreprises, Emploi et Solidarités	03/12/2021
GUILLAUME Caroline	DRAAF Normandie	Directrice	23/09/2021 08/12/2021
VAN VAERENBERGH Chris	DRAAF Normandie	Directeur adjoint	23/09/2021 08/12/2021
POUILLY François	DRAAF Normandie	Directeur adjoint	23/09/2021 08/12/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
LATAPIE-BAYROO Thierry	DDT-M Loire-Atlantique (44)	Directeur	02/12/2021
BUFFEL Franck	DDETSPP Haute-Vienne (87)	Directeur adjoint	07/12/2021
BERANGER-CHERVET Sophie	DDPP des Bouches-du-Rhône (13)	Directrice	07/12/2021
STRECKER Gilles	DRAAF AURA	Chef de la mission défense-sécurité zone Sud-Est	08/12/2021
FOURNIER Gabrielle	EPLEFPA MAMIROLLE (25) et POLIGNY (39)	Directrice	13/12/2021
LHERBETTE Laurent	DDT-M Des Landes (40)	Directeur adjoint	14/12/2021
CHILE Marc	DGER – SD POFE	Chargé de mission Orientation	10/12/2021
AUBLIN Sofie	DGER	Animatrice nationale du réseau "Education au Développement Durable"	13/12/2021
DENIAUD Bertrand	Conseil Régional Normandie	Vice-Président en charge de l'Education et des lycées	14/12/2021
LESCOAT Elisabeth	DRIAAF ILE DE FRANCE	IGT chargée de l'accompagnement de l'enseignement agricole aux transitions	15/12/2021
DELON Roland	Bergerie nationale de Rambouillet	Directeur	15/12/2021
LEROUX Alain	Bergerie nationale de Rambouillet	Responsable du département Agricultures et Transitions	15/12/2021
DELAPORTE Valentin	Bergerie nationale de Rambouillet	Directeur adjoint	15/12/2021
RENAUDIN Thomas	Association des DEA et DAT des EPLEFPA	Président, DEA de l'EPLEFPA de Guingamp-Kernilien	15/12/2021
LANGOUET Thierry	Institut Agro Dijon EDUTER	Directeur	15/12/2021
VEUILLEROT Estelle	Institut Agro Dijon EDUTER	Directrice EDUTER Ingénierie	15/12/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
DEROUAND Bruno	DRAAF Bourgogne-France-Comté	Directeur adjoint	15/12/2021
ARBELLOT DE VACQUEUR Marie-Catherine	DRAAF Bourgogne-France-Comté	Cheffe SRFD par intérim	15/12/2021
RIGAL Joël	Inspection de l'enseignement agricole	Inspecteur Zootechnie Productions animales	20/12/2021
BORDENAVE Xavier	Inspection de l'enseignement agricole	Inspecteur Exploitations agricoles et des ateliers technologiques Expérimentation, innovation, développement	20/12/2021
SARTHOU Isabelle	MAA - DGER- SD EDC	Cheffe du bureau des dotations et des compétences	11/03/2022

La mission a également pu échanger avec les équipes de direction de la DRAAF, des EPLEFPA et des DDI dans le cadre de réunions régionales préexistantes ou spécialement créées à l'initiative du DRAAF :

- Nouvelle Aquitaine : CODEPP DDecPP le 4/10/2021 ; CODER DDT-M le 8/10/2021 ; CODIR des directeurs d'EPLFPA le 15/10/2021.
- Normandie : CODIR des directeurs d'EPLFPA le 6/12/2021 ; CODER-CODEPP le 10/12/2021.

Annexe 4 : Liste des sigles utilisés

AAP	Appel à projets
AB	Agriculture biologique
ADEME	Agence de la transition écologique (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)
ADT-ADEI	Animation et développement des territoires – Animation développement expérimentation et innovation
AGEC	Anti-gaspiillage et économie circulaire (loi)
ANCT	Agence nationale de la cohésion des territoires
ANEFA	Association nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère chargé de l'agriculture
AT	Atelier technologique
BDAPI (DGER)	Bureau du développement agricole et des partenariats pour l'innovation
BEA	Bien-être animal
BN	Bergerie nationale
BP REA	Brevet professionnel de responsable d'exploitation agricole
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CA	Conseil d'administration (EPLEFPA)
CAP (CAPA)	Certificat d'aptitude professionnelle (agricole)
CASDAR	Compte d'affectation spéciale développement agricole et rural
CCRF	Concurrence, consommation et répression des fraudes
CDOA	Commission départementale d'orientation agricole
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CODEPP	Comité régional des directeurs de DDecPP
CODER	Comité régional des directeurs de DDT-M
CODIR	Comité de direction
COP	Commission d'orientation et de positionnement
COPIL	Comité de pilotage
COVID-19	Coronavirus disease 2019
CPE	Conseiller principal d'éducation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREA	Comité régional de l'enseignement agricole
CRPM	Code rural et de la pêche maritime
CTEA	Comité technique de l'enseignement agricole
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DAC	Direction d'administration centrale
DASEN	Directeur académique des services de l'éducation nationale
DAT	Directeur d'atelier technologique
DATE	Direction de l'administration territoriale de l'Etat
DDA	Direction départementale de l'agriculture
DDecPP	Direction (ou Directeur) départemental(e) en charge de la protection des populations
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DDI	Direction (ou Directeur) départemental(e) interministériel(le)

DDIA	Directeur départemental interministériel adjoint
DDETSPP	Direction (ou Directeur) départemental(e) de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DDPP	Direction (ou Directeur) départemental(e) de la protection des populations
DDT	Direction (ou Directeur) départemental(e) des territoires
DDTM	Direction (ou Directeur) départemental(e) des territoires et de la mer
DDT-M	Direction (ou Directeur) départemental(e) des territoires ou direction (ou Directeur) départemental(e) des territoires et de la mer
DEA	Directeur d'exploitation agricole
DGAC	Direction générale d'administration centrale
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGAMPA	Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGH	Dotation globale horaire
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DMC	Délégation à la mobilité et aux carrières
DML	Délégué à la mer et au littoral
DNA	Dispositif national d'appui
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DROM	Département Région d'Outre-mer
DRTIC	Délégué régional aux technologies de l'information et de la communication
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Education nationale
EA	Exploitation agricole
EDC	Etablissements, dotations et compétences (sous-direction de la DGER)
EGA	Etats généraux de l'alimentation
EGAlim	Etats généraux de l'alimentation (loi issue des)
EN	Education nationale
ENA	Etablissement national d'appui
ENILIA	Ecole nationale d'industrie laitière et des industries agroalimentaires
ENSFEA	Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
ENT	Environnement numérique de travail
EPA2	Plan « Enseigner à Produire Autrement pour les transitions et l'agroécologie" 2020 – 2024 (DGER)
EPLEFPA	Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole
ESA	Enseignement supérieur agricole
ETA	Enseignement technique agricole
ETP	Equivalent temps plein
FAQ	Foire aux questions
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FORMCO	Formation continue et développement des compétences du MASA
GDS	Groupement de défense sanitaire
GIEE	Groupement d'intérêt économique et environnemental
GT	Groupe de travail
h	Heure

ha	Hectare
HVE	Haute valeur environnementale
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts
IEA	Inspection (inspecteur) de l'enseignement agricole
IGAPS	Ingénieur ou inspecteur général chargé de l'appui aux personnes et aux structures
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
IPEF	Ingénieur des ponts, eaux et forêts
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
K€	Millier d'euros
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MAP	Module d'adaptation professionnelle (Bac pro)
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MED	Mise en demeure
MEN	Ministère de l'Education nationale
M€	Million d'euros
MFREO	Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation
MIL	Module d'initiative locale (BTSA)
MSA	Mutualité sociale agricole
MTECT	Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires
NOTRe	Nouvelle organisation territoriale de la République (loi)
OCAPIAT	Opérateur de compétences pour la coopération Agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie Agro-alimentaire et les territoires
OPA	Organisations professionnelles agricoles
OPCO	Opérateur de compétences
PAC	Politique agricole commune
PAT	Projet alimentaire territorial
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PEI	Partenariat européen pour l'innovation
PIA	Programme d'investissement d'avenir
PLEPA	Plan local enseigner à produire autrement
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PNA	Programme national pour l'alimentation
PNDAR	Programme national de développement agricole et rural
PNF	Plan national de formation
PNI	Programme national d'inspection
PNNS	Plan national nutrition santé
PREA	Projet régional de l'enseignement agricole
PRFB	Plan régional forêt bois
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
ReATE	Réforme de l'administration territoriale de l'Etat
REGAL	Réseau pour éviter le gaspillage alimentaire
RESAB	Réseau agriculture biologique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RMT	Réseau mixte technologique
RNEDD	Réseau national d'éducation au développement durable
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SAU	Surface agricole utilisée
SD	Services déconcentrés du MASA

SDATAA	Sous-direction de l'accompagnement des transitions alimentaires et agroécologiques
SDEDC	Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences (DGER)
SEA	Service économie agricole (DDT-M)
SEF	Service environnement et forêt (DDT-M)
SERFOB	Service régional de la forêt et du bois (DRAAF)
SG	Secrétariat général
SNU	Service national universel
SPA	Santé et protection animales
SPEL	Service public pour l'emploi local
SPNF	Schéma prévisionnel national des formations
SRAL	Service régional de l'alimentation (DRAAF)
SREA	Service régional d'économie agricole (DRAAF)
SRFD	Service régional de la formation et du développement (DRAAF)
SRH	Service des ressources humaines
SRPE	Service régional de la performance économique et environnementale des entreprises (DRAAF Hauts de France)
SRISE	Service régional de l'information statistique et économique (DRAAF)
SRPV	Service régional de la protection des végétaux
SSA	Sécurité sanitaire des aliments
SSPA	Service santé et protection animales
SVI	Service vétérinaire d'inspection
TAE	Transition agro-écologique
TN	Tache nationale (DGCCRF)
TIAC	Toxico-infection alimentaire collective
UD-DIRECCTE	Unité départementale – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
ZNT	Zones de non traitement

Annexe 5 : Liste des textes de références

Code rural et de la pêche maritime – et notamment Art. L800-1 et Art. L811-1.

6e schéma prévisionnel national des formations (SPNF) de l'enseignement agricole : 2016 -2020.

Projet stratégique national pour l'enseignement agricole – version de décembre 2014 approuvée par arrêté du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 25 novembre 2016.

Plan stratégique et organisation de la DGAL 2021-2023.

Le programme de travail de la DGPE pour 2021.

Décret 2009-1484 du 3 décembre 2009 modifié relatif aux directions départementales interministérielles

Décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des DRAAF.

Arrêté du 18 avril 2018 relatif au classement par catégorie des EPLEFPA.

Décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

Arrêté du 20 juillet 2021 portant application aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Guide des administrateurs des EPLEFPA - L'enseignement agricole, ses missions et sa législation – Septembre 2021.

Circulaire DGER/FOPDAC/C2005-2003 du 29 mars 2005 portant sur la mission d'animation et de développement des territoires de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publics et des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles privés dont l'association ou l'organisme responsable a passé un contrat avec l'Etat.

Instruction technique DGPE/SDC/2016-630 du 28/07/2016 portant missions des DRAAF en matière d'emploi dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et rural.

Note de service du 18 mai 2021 DGPE/SDC/2021-361 invitant les DRAAF, DAAF, DREETS et DDETS à recenser conjointement les bonnes pratiques en matière d'emploi agricole permanent et saisonnier et à en dresser un bilan.

Circulaire DGER/SDRICI/2020-68 du 30/01/2020 « Enseigner à produire autrement, pour les transitions et l'agroécologie ».

Instruction technique DGER/SDRICI/2020-398 29/06/2020 portant sur les éléments d'organisation et de méthode pour la mise en place opérationnelle du Plan « Enseigner à produire autrement, pour les transitions et l'agroécologie » 2020 – 2024 (EPA2), à l'échelle régional et locale.

Note de service DGER/SDPFE/2020-357 du 12/06/2020 relative à la procédure conduisant à la reconnaissance et à la mise en œuvre de formations à orientation agriculture biologique AB et à la reconnaissance de la mention agriculture biologique AB pour les certificats de spécialisation.

Note de service DGER/SDRICI/2021-427 du 04/06/2021 relatives aux instructions pour la gestion du dispositif des référents « Enseigner à produire autrement, pour les transitions et l'agroécologie » en établissement d'enseignement agricole technique.

Note de service DGER/SDEDC/2020-781 du 17/12/2020 relative à l'organisation de la rentrée scolaire 2021.

Note de service DGER/IEA/2018-83 du 01/02/2018 portant instruction sur l'exercice des missions d'inspection dans l'enseignement agricole.

Note de service DGER/SDEDC/2017-771 du 27/09/2017 relative aux modalités de candidature, de transmission des dossiers et de mise en œuvre des épreuves pour une inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction de 1^{ère} et 2^{ème} classe au titre de la rentrée scolaire 2019.

Note de service SG/RAPS/2019-9 du 09/01/2019 portant sur la mise en œuvre des entretiens managériaux dans le cadre de l'action 18 du plan managérial du ministère.

Note de service DGER/SDEDC/2020-101 du 11/02/2020 - Charte de gestion des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles régis par le décret du 5 novembre 2019 n° 2019-1135.

Note de service DGER/DAT/2021-527 du 08/07/2021 relative au dispositif de formation d'appui à la prise de fonction des cadres de l'enseignement agricole.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2021-652 du 25/08/2021 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Note de service DGER/SDEDC/2021-930 du 07/12/2021 relative aux modalités d'organisation du parcours d'accompagnement et de formation à destination des candidats à un poste de direction d'un EPLEFPA.

Convention du 27 février 2018 entre le MEN et le MAA sur la place de l'enseignement agricole au sein du service public d'Education et de formation.

Note DGER aux DRAAF du 22 juin 2021 relative à la désignation d'un représentant institutionnel de la DRAAF dans chaque département de la région académique.

Note conjointe MAA-MEN ayant pour objet de promouvoir et accompagner la coopération renforcée entre les DSDEN et l'enseignement agricole.

Annexe 6 : Bibliographie

PRINCIPAUX DOCUMENTS CONSULTÉS

Documents nationaux

Rapport d'information du Sénat n° 874 – sur l'enseignement agricole, outil indispensable au cœur des enjeux de nos filières agricoles et alimentaires – Septembre 2021.

Rapport CGAAER n° 19069 – L'orientation des élèves vers l'enseignement agricole et son attractivité – Juin 2020.

Rapport CGAAER n° 19084 – Appropriation par l'enseignement technique agricole public de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue – Décembre 2020.

Rapport CGAAER n° 20090 - Nouvelles formes de travail en agriculture – Juillet 2021.

Rapport DGER - IEA R17 009 – Analyse de la situation économique et financière des exploitations agricoles et ateliers technologiques, approche pluriannuelle – Septembre 2017.

Rapport DGER - IEA R 20 001 - Missions des EPLEFPA et nouvelles organisations territoriales – Janvier 2020.

Feuille de route issue de la réunion de travail du 11 mars 2021 concernant l'emploi agricole, présidée par Mme Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et M. Julien Denormandie, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Reso'Them Transition agro-écologique, Agronomie/Ecophyto - Etat des lieux de l'enseignement agricole dans le plan Ecophyto et la sortie du glyphosate en 2021 – Février 2022.

Reso'them – Bilan Agriculture biologique dans l'enseignement agricole – 15 Juin 2021.

Reso'them Eau – Accord-cadre de coopération eau et agriculture dans l'enseignement agricole 2019-2024 entre DRAAF et agences de l'eau

Compte-rendu de réunion des référents PNA Egalim - 17 mai 2021.

Bergerie Nationale – Synthèse des rapports d'études des projets 1/3 temps – Juin 2020

Documentation DGER-BDAPI – Le dispositif EcophytoTer

Enquête nationale sur la mise en œuvre de la loi EGAlim en restauration collective scolaire dans l'enseignement agricole – réalisée en 2020 sur l'année 2019 – 26 juillet 2020

Documents stratégiques régionaux

DRAAF des Hauts-de-France - Contribution de l'enseignement agricole au plan Ecophyto et aux objectifs de la feuille de route régionale- Enquête d'octobre 2017.

Plan agroécologie Hauts de France 2020-2025 - Version finale du 13/10/2020.

Nouvelle-Aquitaine - Projet régional de l'enseignement agricole 2018-2022 du 23 mai 2018.

Nouvelle-Aquitaine - Programme régional EPA2 - Juin 2021.

Nouvelle-Aquitaine - Cadre régional stratégique NEOTERRA - EPA 2 pour les exploitations et ateliers technologiques des lycées agricoles, sylvicoles et aquacoles.

Nombreux documents remontés des EPLEFPA présentant leurs démarches et actions dans la mise en œuvre des politiques publiques du MASA.

PRINCIPAUX SITES CONSULTÉS

DGPE Emploi

<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/emploi-en-agriculture-et-agroalimentaire-r26.html>

<http://intranet.national.agri/Charte-Emploi-Agroalimentaire>

DGAL

<https://ma-cantine.beta.gouv.fr/nos-cantines>

DGER - Enseignement agricole

<https://educagri.fr/eap>

<https://chlorofil.fr/eapa>

<https://adt.educagri.fr/dossiers-thematiques/guide-porteurs-de-projets-casdar>

<https://agriculture.gouv.fr/developpement-agricole-et-rural-appels-projets>

<https://adt.educagri.fr/reseaux>

<https://pollen.chlorofil.fr>

<https://reneta.fr/Les-membres-du-RENETA>

<https://www.youtube.com/channel/UCnRPDBdmEI5ikkeL4VX8hfw/video>

www.laventureduvivant.fr

<https://reseau-formabio.educagri.fr>

En régions et départements

<https://www.neo-terra.fr/feuille-de-route>

<https://www.reana.fr>

<https://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr/le-projet-regional-de-l-enseignement-agricole-prea-2019-2023-a2884>

https://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Presentation_Reseau_PAT_2021.pdf

<https://www.normandie.fr/je-mange-normand-dans-mon-lycee>

<https://www.vienne.gouv.fr/Actualites/Agrinfos>

Annexe 7 : Liste des EPLEFPA rencontrés par la mission

Régions	EPLEFPA visités	Classement ¹⁰⁰	Départements
Hauts de France	EPLEFPA de la Thiérache à Vervins	3 ^e cat.	Aisne (02)
Hauts de France	EPLEFPA d'Amiens	4 ^e cat.	Somme (80)
Nouvelle-Aquitaine	EPLEFPA de Saintonge à Saintes	4 ^e cat. except.	Charente Maritime (17)
Nouvelle-Aquitaine	EPLEFPA de Surgères	3 ^e cat.	Charente Maritime (17)
Nouvelle-Aquitaine	EPLEFPA de Bordeaux	4 ^e cat. except.	Gironde (33)
Nouvelle-Aquitaine	EPLEFPA de Bazas	3 ^e cat.	Gironde (33)
Nouvelle-Aquitaine	EPLEFPA de Montmorillon	4 ^e cat.	Vienne (86)
Normandie	EPLEFPA du Robillard à Saint-Pierre en Auge	4 ^e cat.	Calvados (14)
Normandie	EPLEFPA de Seine-Maritime	4 ^e cat. except.	Seine-Maritime (76)

¹⁰⁰ Texte de référence : arrêté du 18 avril 2018 relatif au classement par catégorie des EPLEFPA

Annexe 8 : L'enseignement agricole en quelques chiffres

L'enseignement agricole propose des formations aux métiers du vivant de la classe de 4^{ème} de collège au doctorat.

Il compte actuellement 803 établissements scolaires, soit l'équivalent d'une académie moyenne de l'Education Nationale répartie sur l'ensemble du territoire national, avec :

217 lycées agricoles publics,

369 maisons familiales rurales,

207 lycées agricoles privés,

10 centres médico-éducatifs.

Il comprend également 16 établissements d'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et du paysage.

L'enseignement technique agricole dispense ses formations par la voie scolaire, mais aussi par la voie de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

L'enseignement technique agricole par la voie scolaire comptait près de 156 000 élèves à la rentrée 2021.

Les formations peuvent être regroupées en quatre grands secteurs professionnels qui n'ont pas tous le même poids en termes d'effectifs. Ainsi, pour la voie scolaire, le secteur des services regroupe 41 % des élèves ; le secteur des productions arrive ensuite avec 36 % des effectifs ; puis le secteur aménagement de l'espace et protection de l'environnement concerne 19 % des effectifs et enfin le secteur transformation correspond à 4 % des effectifs.

L'origine socio-professionnelle des élèves s'est diversifiée : un élève sur dix est enfant d'agriculteurs ou de salariés agricoles, contre quatre sur dix en 1990. Les enfants d'employés et d'ouvriers représentent aujourd'hui la part la plus importante des élèves scolarisés avec 41,4 % des effectifs. Les CFA agricoles accueillaient 45 717 apprentis à la rentrée 2020, soit une augmentation de 22,2% entre 2019 et 2020. Le secteur de la production agricole accueille à lui seul 46 % des apprentis de l'ETA. Une part de 32 % des jeunes en apprentissage se prépare aux métiers de l'aménagement de l'espace. Seulement 5 % des apprentis se forment dans la filière agroalimentaire.

Concernant la formation professionnelle continue, les établissements d'enseignement agricole ont délivré 12,6 millions d'heures-stagiaires (dont 73,2 % dans le public) en 2020. Avec près de 2,6 millions d'heures-stagiaires délivrées, le Brevet professionnel Responsable d'Exploitation Agricole est (avec le baccalauréat professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » dispensé en formation initiale), le diplôme de référence pour l'obtention de la capacité professionnelle agricole requise permettant de postuler aux aides à l'installation en agriculture.

L'enseignement agricole se distingue également par de bons résultats aux examens et un taux d'insertion professionnelle élevé. Par exemple, le taux de réussite au CAPA est supérieur à 95 % depuis 2017, tandis que les résultats au baccalauréat (bac pro, bac techno et bac S) sont supérieurs à ceux obtenus à l'Education Nationale.

Enfin, la dernière enquête réalisée par le MASA/DGER sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés CAPA, Bac Pro et BTSA montre que 76 % des titulaires d'un CAP agricole, 86 % des bacheliers et 92 % des diplômés du BTSA sont en emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme.

L'enseignement technique agricole public

174 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

Chaque EPLEFPA regroupe plusieurs centres, ce qui donne la répartition suivante :

217 lycées d'enseignement général, technologique et professionnel, siège de l'EPLEFPA

94 centres de formation d'apprentis (CFA),

222 centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA),

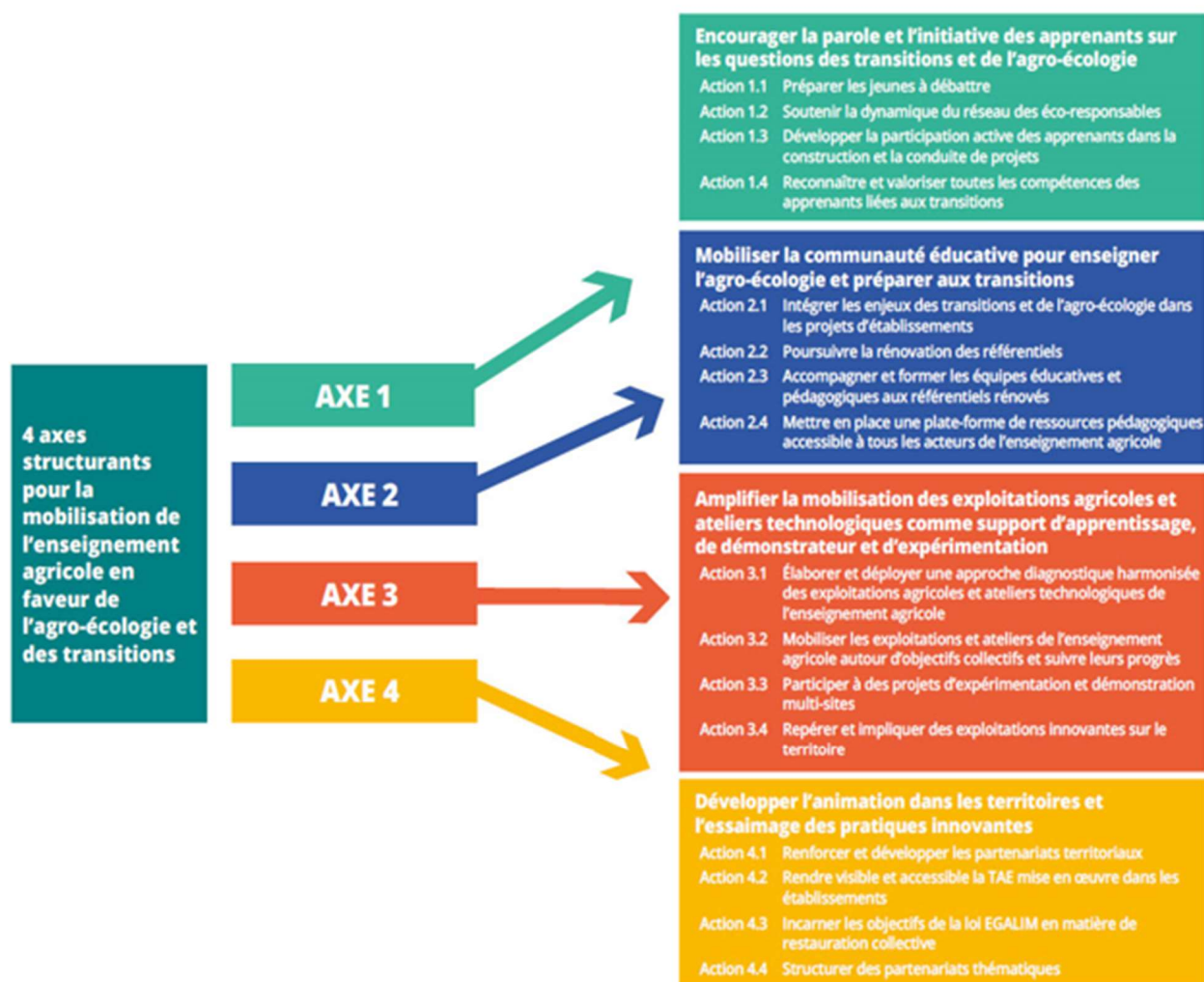
192 exploitations agricoles,

37 ateliers technologiques à vocation pédagogique et centres équestres

Ces établissements sont dotés de la personnalité civile et de l'autonomie administrative et financière. Ils peuvent être implantés sur plusieurs sites si la nature ou l'importance des activités le justifient.

Chaque centre de formation dispose de l'autonomie pédagogique et éducative.

Annexe 9 : Plan Enseigner à produire autrement (EPA2)



Source : <https://chlorofil.fr/eapa>

Ce plan est piloté au niveau national par la DGER qui dispose, pour accompagner les établissements, d'un dispositif national d'appui. Celui-ci repose sur un cahier des charges qui invite les établissements nationaux d'appui¹⁰¹ à se concerter lors du dépôt de leur projet d'actions, ainsi que sur des animateurs nationaux Reso'them rattachés au bureau du développement agricole et des partenariats pour l'innovation (BDAPI) de la DGER qui en assure la gestion.

En dehors de quelques thématiques prioritaires définies au niveau national¹⁰², le cadrage national laisse une latitude dans les actions à mener au pilotage régional qui revient à la DRAAF et repose sur le chargé de mission ADT-ADEI au sein du SRFD.

¹⁰¹ Constitué des établissements suivants : Institut Agro (Institut Agro Dijon ; Institut Agro Rennes-Angers ; Institut Agro Montpellier site Florac) ; Bergerie nationale Rambouillet ; ENSFEA Toulouse.

¹⁰² Au titre de l'action 3.2, trois politiques prioritaires ont été définies en 2020 : la sortie du glyphosate ; le développement de l'agriculture biologique et les produits sous signe de qualité et AB en restauration collective.

Récapitulatif des moyens d'accompagnement de la DGER au plan EPA2 - 2021

(Tableau réalisé par la mission - source DGER-BDAPI)

Au niveau national		Au niveau régional		Au niveau EPL	
BDAPI	2,8 ETP (1,8 au 01/10/21)	DRAAF-SRFD	15 chargés de mission ADT/ADEI (soit 11 ETP)	IAE chefs de projets de partenariat	11 ETP dont 6 ciblés sur EPA2
DNA (personnels)	12 ETP (titulaires) + 7 ETP (agents contractuels sur budget)			Enseignants Tiers-temps	63 enseignants dont 36 sur EPA2
DNA (BOP 143 crédits de fonctionnement)	420 K€ en 2022 + 147 k€ de reports des années antérieures				
Reso'Them	10 animateurs			Référents EPA2	93 enseignants ou formateurs (1,5 à 2h décharge / semaine – soit 4500 h DGH en EPL et 1296 h en privé)
CASDAR TAE + ¹⁰³	1,5 M€ sur 5 ans			Correspondants RMT	30 enseignants ou formateurs (Eq. 1,15 ETP) soit 2088 h DGH

La DRAAF a en charge l'établissement d'un plan régional EPA2, décliné au niveau local dans chaque établissement d'enseignement agricole, aidé en cela par la nomination d'enseignants ou formateurs référents EPA2 basés dans les établissements et qui bénéficient de 1,5H à 2H de décharge hebdomadaire.

A titre plus exceptionnel, l'EPLEFPA peut bénéficier de compétences spécifiques au travers de 1/3 temps enseignants ou d'ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) sur un poste de chef de projet de partenariat pour une durée de 3 ans¹⁰⁴ : ils viennent alors dynamiser ou donner de l'envergure aux actions de l'EPLEFPA sur son territoire.

¹⁰³ CASDAR TAE+ : 11 projets pour 410 k€ en 2019 ; 7 projets pour 375 k€ en 2020 ; 200 k€ pour 2021 (identification des projets en cours)
L'AAP spécifique à l'enseignement agricole CASDAR TAE+ ne sera pas reconduit dans la prochaine programmation PNDAR 2022-27. Il appartiendra aux EPLEFPA de se positionner dans le cadre des dispositifs de droit commun (nouvel AAP du PNDAR, groupes opérationnels du PEI financés par la mesure 16 du FEADER, AAP de l'ADEME, plan de relance, etc.).

¹⁰⁴ Ces postes sont offerts aux IAE sortants de formation de l'institut Agro Dijon. La mission est éventuellement renouvelable à titre exceptionnel pour une année supplémentaire.

Annexe 10 : Synthèse de la répartition des emplois de Direction en EPLEFPA – Situation Mars 2022

Source : DGER - SDEDC

			Directeurs et directeurs adjoints				Directeurs de centres constitutifs					Total général
Groupe indiciaire	Fonctions de direction	Directeur d'EPLEFPA	Directeur adjoint - formation initiale voie scolaire	Directeur adjoint - formation apprentissage	Directeur adjoint - exploitations	Directeur atelier technologique	Directeur d'exploitation agricole	Directeur de centre de formation et d'apprentissage	Directeur de centre de formation et d'apprentissage et de formation professionnelle et de promotion agricole	Directeur de centre de formation professionnelle et de promotion agricole		
		D1	D2	D3	D4	DAT	DEA	Dir CFA	Dir CFA&CFPPA	Dir CFPPA		
Postes sous statut d'emplois	I	Emplois d'encadrement	32									32
	Total I		32									32
	I ES	Emplois d'encadrement	3									3
	Total I ES		3									3
	II	ATT		1								1
		CDD		1								1
		CPE		1								1
		Emplois d'encadrement	110	42								152
	Total II		110	45								155
	II ES	Emplois d'encadrement	26									26
	Total II ES		26									26
	III	CDD		2	9		1	25		5	5	47
		CDI		2	1			1	2	3	5	14
		CPE		1								1
		Emplois d'encadrement		68	29	10	2	15	6	5	10	145
		IPEF				1						1
		IAE			3	2		26	1		5	37
		IPEF			1			1				2
		PCEA		3			1	1		1	1	7
		PLPA		2			1	10		2	4	19
		APAE									1	1
	Total III			78	43	13	5	79	9	16	31	274
	III ES	CDD		1								1
		CPE		3								3
		Emplois d'encadrement		73								73
		PLPA		1								1
	Total III ES			78								78
Total directeurs sous statut d'emplois			171	201	43	13	5	79	9	16	31	568
Postes hors statut d'emplois	Asst. Ing. F.R.						1				1	
	ATT									2	2	
	CDD					10	39	9	1	17	76	
	CDI					1	4		1	7	13	
	CPE									1	1	
	IPEF						1				1	
	IAE					8	39			5	52	
	IAE détaché chef de mission							1		1	2	
	IE							1			1	
	PCEA					2	6	1		7	16	
	PLPA					6	15	8	1	12	42	
Total postes hors statut d'emplois			0	0	0	0	27	105	20	3	52	207
Total général			171	201	43	13	32	184	29	19	83	775

