Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de la Formation Continue et du Développement des Compétences** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2014-640** **31/07/2014**

Date de mise en application : 01/08/2014
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/N2013-1148
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Note d'orientation pour la formation continue des personnels en 2015-2016-2017

Destinataires d'exécution
DRAAF / DRIAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP Directions d'administration centrale EPLEFPA Etablissements de l'enseignement supérieur agricole

Résumé : La présente note de service expose les priorités et préconisations en matière de formation continue au sein du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) pour la période 2015 à 2017.

NOTE D'ORIENTATION PLURIANNUELLE POUR

LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

ANNEES 2015 - 2016 - 2017

La note d'orientation triennale pour la formation continue des personnels a pour finalité de définir, par secteur d'intervention, les compétences du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) qui doivent être actualisées, ou consolidées, au regard de l'évolution ou de l'adaptation de ses missions. Elle concerne les missions de l'ensemble des personnels du MAAF en poste en administration centrale (AC), en services déconcentrés (SD) ou dans les établissements d'enseignement agricole.

La présente note constitue le document référentiel et stratégique de la politique de formation continue du MAAF.
Elle fixe les orientations nationales, prises en compte pour les formations organisées aux niveaux national, régional et local.

- Au niveau national : le programme national de formation (PNF)
- Au niveau régional : le document régional de formation (DRF) et les programmes régionaux de formation des DRAAF/DAAF
- Au niveau local : le plan local de formation (PLF) établi par les responsables locaux de formation en administration centrale, services déconcentrés et dans les établissements d'enseignement agricole.

En complément des orientations nationales les plans locaux et régionaux intégreront également d'autres thématiques de formation qui seront retenues en fonction de l'expression contextualisée des besoins des services, des établissements et de leurs agents.

La présente note d'orientation pluriannuelle de la formation continue est révisée chaque année dans le cadre d'un travail collaboratif engagé par le service des ressources humaines (SRH) avec les directions techniques, les services du secrétariat général et les services déconcentrés et après discussion avec les organisations syndicales.

Elle comporte deux parties :

Une première partie qui fait la synthèse, pour chaque domaine, des orientations retenues par les contributeurs au regard des prévisions de contexte pour les 3 années à venir.

Une seconde partie, en annexe, constituée par des fiches élaborées sur la base de 10 thématiques qui détaillent les orientations retenues.

I- *LA FORMATION CONTINUE AU PLUS PRES DES AGENTS*

Consolider les réseaux de la formation continue du MAAF

La consolidation des réseaux est un élément clé du dispositif de la formation continue du MAAF. Les Délégués régionaux à la formation continue (DRFC) y jouent un rôle central en lien avec les responsables locaux de formation (RLF) de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements d'enseignement agricole. L'objectif est, d'une part, de maintenir le niveau de professionnalisation et d'efficacité du réseau des DRFC, d'autre part, de consolider le lien entre les DRFC et les RLF. La réorganisation du réseau des RLF de l'enseignement agricole engagée en 2012 va dans ce sens. Elle vise, d'une part, au décloisonnement et à l'accessibilité de l'offre de formation continue entre les formations dites « pédagogiques », pour les personnels enseignants et les formations dites « métiers » pour les agents des services déconcentrés, d'autre part, à développer les actions de formation continue du niveau régional pour les EPL.

■ Poursuivre la collaboration interministérielle

Le MAAF contribue au niveau interministériel à la mutualisation dans le domaine de la formation continue qui concerne la mise en œuvre des actions de formation dites « transverses», c'est-à-dire communes à l'ensemble des ministères (exemple : management, accueil, techniques administratives et juridiques, achat publics,...) qui est pilotée par les plates-formes RH (PFRH) des préfectures de région avec lesquelles le MAAF a signé une convention en 2011.

Par ailleurs, au niveau national ou régional des mutualisations sont également possibles entre le MAAF et d'autres ministères notamment avec le ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie (MEDDE). Au niveau régional, la généralisation des conventions passées avec les rectorats permet un élargissement de l'offre de formation continue pour les personnels enseignants du MAAF.

- **Engager la collaboration avec les conseils régionaux**

Le transfert aux régions de la gestion nationale des aides du FEADER, engagé en 2014, implique la pérennisation dans ce contexte nouveau des dispositifs de formation continue existant. Ils s'adressent aux agents du MAAF et de ses opérateurs et, désormais, aux agents des services compétents dans les conseils régionaux. Compte tenu de l'importance des enjeux budgétaires et financiers liés à la gestion des fonds européens, il est impératif que soit assuré le maintien et la consolidation du niveau de compétences dont les agents ont besoin pour exercer leurs missions. Au niveau national, un partenariat avec le centre national de la fonction publique territorial (CNFPT),qui associera le niveau régional du MAAF, a été engagé.

- **Poursuivre l'accompagnement individualisé des agents**

L'accompagnement individualisé des agents est une orientation « socle » de la politique de formation continue du ministère. L'objectif est de répondre aux besoins des agents qui souhaitent se perfectionner dans leur domaine ou évoluer dans leur carrière impliquant parfois des changements très significatifs de métier. Les dispositifs de la formation tout au long la vie (FPTLV. Note SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 08 octobre 2008) constituent des réponses de nature à concourir à la réalisation des projets professionnels des agents. Le parcours de professionnalisation (note SG/SRH/SDDPRS/N2011-1086 du 5 mai 2011) est également un outil d'accompagnement individualisé qui permet à l'agent d'envisager une mobilité avec un programme personnalisé d'acquisition de compétences.

La communication sur ces outils doit être optimisée, notamment sur le site internet de la formation continue du MAAF. Il est également important que les acteurs concourant à la mise en œuvre de ces dispositifs les maîtrisent parfaitement et soient également bien identifiés par les agents: responsables locaux de formation (RLF), délégués régionaux à la formation continue (DRFC) ainsi que les ingénieurs généraux chargés d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) et les inspecteurs de l'inspection de l' enseignement agricole.

- **Développer les méthodes pédagogiques les mieux adaptées aux besoins de chacun**

Le développement de la culture de la formation continue auprès des agents passe par une meilleure appropriation des méthodes d'apprentissage. L'objectif est de faciliter l'accès à la formation et d'en optimiser le temps consacré en adaptant les modes d'apprentissage à la situation du stagiaire et en diminuant les contraintes, notamment en terme d'organisation (privilégier la proximité de l'offre).

La démarche consiste à proposer les modalités de formation les mieux adaptées aux besoins des bénéficiaires, en tenant compte notamment de leur disponibilité, de l'allongement de la durée des carrières (âge des stagiaires...), stage en présentiel, tutorat, formations ouvertes et/ou à distance, échanges de pratiques, etc.

II- LES PRECONISATIONS SECTORIELLES POUR LES ANNEES 2015 – 2016 – 2017

A - LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE PROJET AGRO-ÉCOLOGIQUE

La transition écologique et le projet agro-écologique constituent des priorités d'action pour le MAAF dans le périmètre des politiques publiques dont il est en charge. **Cet axe prioritaire concerne l'ensemble des secteurs du ministère de l'agriculture; qualité et sécurité sanitaire de l'alimentation, agriculture et forêt, enseignement agricole.**

L'offre de formation continue doit permettre aux agents d'être plus efficaces dans la mise en œuvre de ces politiques et de renforcer l'exemplarité du MAAF dans le fonctionnement de ses services. L'offre de formation doit notamment faciliter l'appréhension du fonctionnement des exploitations dans leur globalité, renforcer les compétences des agents en matière d'énergie et de gestion et valorisation des déchets. Par ailleurs, la transition écologique comprend à la fois des compétences techniques mais également une dimension « gouvernance » des processus territoriaux, y compris de manière interministérielle.
Ce changement de posture nécessite la mise en place de formations pour que les agents de l'Etat puissent accompagner les acteurs du territoire pour faciliter l'émergence de projets collectifs.
Participer à l'évolution des pratiques agricoles et inciter et former le secteur agricole à « produire autrement » est également un axe central pour l'enseignement agricole public, Cela implique de former les équipes éducatives à l'intégration de ce concept dans leurs pratiques (notamment pédagogiques).

L'accompagnement en formation continue est inscrit au plan d'action national du projet agro-écologique dont le suivi est assuré par le comité national de pilotage de ce projet. Au niveau régional, les DRFC auront un rôle majeur dans la conception et la mise en œuvre des dispositifs de formation élaborés au sein des instances de pilotage du projet agro-écologique mis en place dans les DRAAF/DAAF.

B - CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES TRANSVERSALES DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE

B -1 Formations « Ressources Humaines »

La préparation aux examens et concours et notamment dans le cadre de la « déprécarisation »

L'accompagnement en formation continue des agents pour la préparation des examens et concours notamment dans le cadre de la déprécarisation est maintenu en tant qu'orientation prioritaire. Au niveau national, le dispositif de préparation aux épreuves écrites est pérennisé. Pour les actions du niveau régional relatives à la préparation des épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), les DRFC maintiendront l'offre précédemment engagée avec le même souci de qualité de service et d'attention portée aux besoins des agents.

L'égalité professionnelle Femme/Homme et la lutte conte les discriminations

La mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit un volet formation dont la traduction opérationnelle est inscrite dans les feuilles de route ministérielles. Le dispositif important qui a été engagé par le MAAF au cours de l'année 2014 sera poursuivi en 2015 en lien avec la haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle femmes/hommes du ministère. Dans un premier temps, il vise plus particulièrement les personnels encadrants (AC/DRAAF/EPL) pour lesquels cette formation est rendue obligatoire. Cette formation s'inscrit dans le contexte plus général des politiques publiques relatives à la lutte contre les discriminations.

La qualité de vie au travail

Le 22 octobre 2013, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé par huit organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs des trois versants de la fonction publique. Cet accord vise à renforcer la prévention des RPS dans la fonction publique. Il s'agit d'une première étape dans le cadre d'une réflexion plus large sur l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail et sur la prévention de l'ensemble des risques professionnels. L'accord prévoit notamment que chaque employeur réalisera un diagnostic puis un plan d'action d'ici fin 2015. Des formations seront mises en place prioritairement pour les Directeurs (AC/D(R)AAF/EPL) et l'ensemble des acteurs de la fonction RH qui auront à construire les diagnostics et plans d'actions dans ce domaine.

Le management

Le management est une orientation « socle » de la politique de formation continue du MAAF. Elle concerne l'ensemble des personnels et des fonctions d'encadrement (AC,SD,établissements d'enseignement). Dans un contexte en constante évolution ou adaptation des missions et des périmètres du MAAF, la compétence managériale des personnels encadrants est un élément clé pour permettre aux agents d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions et d'assurer la qualité et l'efficacité du service public au bénéfice du citoyen.

Les contrôles

La place importante tenue par les activités de contrôle dans l'action du ministère et la multiplicité de situations qu'elles recouvrent expliquent la nécessité d'accompagner et améliorer les conditions d'exercice des métiers du contrôle, besoin d'autant plus ressenti que ce métier présente la particularité de mettre en œuvre des politiques publiques couvrant un corpus de références normatives très étendu, superposant des normes et règles de niveau national, niveau européen et niveau international.

Les formations des gestionnaires ressources humaines

Un appui systématique aux gestionnaires de corps (AC) et de proximité (AC/SD/établissements d'enseignement) des ressources humaines sera recherché en généralisant la mise en place d'un parcours de formation combinant la connaissance de la réglementation, de la paye publique et la maîtrise des outils du système d'information ressources humaines. L'offre de formation sera également consolidée et adaptée au regard des évolutions du SIRH AGORHA.

B -2 Formations « fonctions -support »

Les métiers liés aux domaines budgétaire et comptable

Le déploiement des dispositifs budgétaires et comptables de contrôle interne en vue de s'adapter aux exigences réglementaires, comptables et budgétaires s'élargit aux problématiques financières des opérateurs du MAAF. Dans un souci de sécurisation renforcé de la qualité des données comptables et du pilotage budgétaire, la formation devra s'assurer de son appropriation par les équipes en charge de ces démarches tant au sein de l'ensemble des services centraux qu'au sein des services déconcentrés du ministère.

Les priorités 2015 concernent la sécurisation budgétaire et comptable, l'appropriation des méthodes de contrôle interne (démarche de maîtrise des risques financier), la consolidation des compétences en matière de pilotage budgétaire, de gestion et d'animation.

Les métiers liés aux fonctions d'administration générale, à la fonction achats, aux fonctions immobilières et logistiques

Le nouveau cadre de modernisation de l'achat public ainsi que la politique ministérielle d'administration exemplaire sont des outils majeurs de transformation du fonctionnement de l'État. À ce titre, l'accompagnement des services d'administration générale et des équipes en charge de l'amélioration des performances logistiques intégrant objectifs de sécurité, d'accessibilité comme de réduction de consommation d'énergie constituent une priorité réaffirmée.

Les métiers de l'informatique

Le développement des démarches de centres de service et d'assistance applicative nécessiteront un accompagnement adapté des équipes dédiées à ces fonctions. Par ailleurs, l'harmonisation des pratiques de la gestion de projet s'étendront à la gestion des nouveaux projets d'ingénierie applicative ainsi qu'à la gestion des d'infrastructures d'hébergement et à la maintenance informatique. Un plan de sensibilisation de l'ensemble de la communauté de travail aux problématiques de sécurité sera mis en place.

La transition numérique

La formation doit permettre d'amplifier la stratégie de communication numérique du ministère de manière cohérente avec les nouveaux usages et nouvelles utilisations des internautes. L'acquisition d'un socle de compétences utiles pour réussir cette transition et repositionner la communication ministérielle est une nécessité du prochain plan pour les agents et les réseaux métiers en charge des systèmes d'information et de communication ainsi que pour l'ensemble de l'encadrement.

La collecte et l'accès simplifié aux données statistiques publiques

Le déploiement de moyens de réponse dématérialisés aux questionnaires statistiques dans un cadre coordonné de simplification répond in fine aux exigences de transparence et d'égalité à l'information pour les utilisateurs des données statistiques publiques. La formation à ces nouveaux outils et le développement d'une expertise interne en matière d'économétrie, d'évaluation et de prospective sont les enjeux des trois prochaines années pour les services ministériels spécialisés dans ce domaine.

La qualité du droit

Avec la mise en place de Bo-Agri, successeur de Nocia, l'accès au droit et aux instructions ministérielles devrait être significativement amélioré, tant pour les usagers externes que pour l'ensemble de la communauté de travail. La formation des chargés d'étude juridique des directions et des conseillers juridiques interrégionaux prolongera l'effort d'amélioration continue et partagée de la connaissance du droit et de ses évolutions. Une attention particulière devra être portée aux thèmes susceptibles de générer des contentieux.

C. L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

La jeunesse et l'éducation constituent l'une des grandes priorités du Président de la République et du Gouvernement, notamment par l'amélioration de la réussite et la promotion sociale des jeunes dans leur diversité, ainsi que par la lutte contre le décrochage scolaire.
L'enseignement agricole, dans le cadre de ses spécificités, doit être pleinement mobilisé pour répondre à ces enjeux, ainsi que ceux que doit relever le monde agricole, notamment inciter et former ce secteur à « produire autrement » dans le cadre du projet agro-écologique pour la France.

Dans cette perspective, la qualité de la formation des enseignants et formateurs et de tous les agents des établissements d'enseignement constitue un enjeu essentiel, notamment sur les priorités suivantes :

- Sensibiliser et former la communauté éducative aux enjeux de la transition écologique au travers de la mise en œuvre de l'axe 4 du plan « Enseigner à produire autrement », intégré au projet agro-écologique du ministère. Les établissements seront notamment accompagnés dans leurs projets « Enseigner à produire autrement » par les référents régionaux ad hoc désignés en DRAAF et qui seront formés en conséquence. Un effort particulier sera porté sur cette priorité.
- Prendre en compte les évolutions du numérique pour renouveler les pratiques pédagogiques et le suivi des jeunes en formation (utilisation des TICE). L'intégration du numérique dans la pédagogie nécessite de mettre en place des formations à destination des enseignants en activité pour les accompagner dans leur changement de pratiques éducatives et les familiariser avec les nouvelles ressources pédagogiques.
- Accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs pour leur permettre de s'adapter aux nouveaux contextes de la formation et à l'évolution des publics accueillis, notamment en les incitant à effectuer des stages en entreprises, et en facilitant l'innovation pédagogique.
- Poursuivre la prise en compte des réformes qui se sont succédées ces dernières années et des rénovations de diplômes à venir, par le renforcement des formations permettant aux équipes des établissements de mettre en place des projets pédagogiques en phase avec ces réformes et rénovations de diplômes.

- Accompagner les établissements dans la dynamique de projets (pédagogie, vie scolaire, animation et développement des territoires, coopération internationales...).
- Poursuivre le développement des compétences disciplinaires, didactiques, pédagogiques, techniques et scientifiques.

- Assurer le niveau de qualification requis pour les personnels concernés par la sécurité et la santé au travail.
- Accompagner les établissements, les équipes éducatives dans l'accueil et l'inclusion des élèves, stagiaires et apprentis, en situation de handicap.

D. LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ SANITAIRES DE L'ALIMENTATION

Ces orientations s'inscrivent principalement dans le cadre de la loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche, du plan d'actions issu des États généraux du sanitaire (EGS) mais également dans la perspective de l'application de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt.

Consolidation de la compétence des agents – Adaptation aux évolutions

C'est au travers des outils de formation, à destination de tous les services déconcentrés, que sont développées et maintenues les compétences des agents et l'adaptation à leur poste. A ce titre, il convient de mettre l'accent sur des formations permettant aux services :

- d'optimiser leur intervention lors de la gestion de crises et d'alertes sanitaires et lors de la gestion de foyers de maladies animales ;
- de s'adapter aux évolutions de la réglementation de l'Union européenne, en particulier au titre du futur « paquet législatif » « Sécurité sanitaire » dont l'un des objectifs majeur est de mieux surveiller, prévenir et lutter contre les maladies émergentes dans les secteurs animal et végétal ;
- de maintenir les compétences des agents affectés en abattoir ;
- de faciliter la reconversion d'agents exerçant en abattoir sur d'autres missions, en particulier suite à l'apparition de TMS(troubles musculo-squelettiques) ;
- d'être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter lors des contrôles ;
- de développer les aptitudes à la gestion de projets, notamment dans le cadre des plans ECOPHYTO et du programme national pour l'alimentation (PNA) ;
- de veiller à la bonne application du plan ECOANTIBIO ;
- de renforcer les capacités en animation des réseaux pour permettre une meilleure mobilisation des services et des partenaires ; sur les différentes actions à valoriser par une politique de communication et d'information efficiente ;
- de mutualiser et développer les compétences rares au niveau régional ou inter régional.

Contrôle des délégations et pilotage de second niveau

Le travail de sécurisation et de formalisation des délégations dans le cadre du dispositif sanitaire mis en place à la suite des EGS nécessite de formaliser le contrôle de deuxième niveau. La mise en place de formations à destination des services centraux et déconcentrés relatives à l'exercice de la tutelle des organismes permettra de garantir la qualité et l'efficience de la délégation

Acculturation croisée - Poursuite des échanges de bonnes pratiques

La dynamique instaurée en 2011 avec la Direction générale de la concurrence, de consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) a été reconduite en 2012 et 2013 sur des formations croisées intéressant des thématiques spécialisées pour lesquelles les agents sont encouragés à intervenir de façon commune ou individuellement sur l'ensemble du champ de responsabilité de la DD(CS)PP. Elle sera poursuivie en 2014 et 2015; en particulier par la mise en place d'un dispositif national de formation portant sur les contrôles communs en restauration commerciale.

Mise en œuvre des outils informatiques

La bonne utilisation des systèmes d'information métiers est une priorité pour la qualité des inspections effectuées par les services et leur efficience. Avec l'appui des COSIR (correspondant régionaux de la DGAL pour les systèmes d'information), une réponse aux besoins de formation doit être apportée.

Une attention particulière sera portée sur le besoin pluriannuel de formation des agents en DRAAF, DAAF et DD(CS)PP pour s'approprier les nouvelles applications dans le cadre de la refonte complète du système d'information de l'alimentation ; le déploiement de l'application « RESYTAL3 » concernera 4000 agents sur la période 2015 à 2017.

E. L'APPLICATION DE LA PAC ET DE LA POLITIQUE FORESTIÈRE : la réforme de la PAC, le projet agroécologique et la Loi d'Avenir

Pour 2015 , les priorités de la DGPAAT portent sur les axes suivants:

- décliner pour les industries agro-alimentaires le pacte de responsabilité et de solidarité
- accompagner la transition écologique (triple performance des secteurs, agricoles, agroalimentaires et forestiers) à travers la définition et le développement du projet agroécologique pour l'agriculture,
- préparer la mise en œuvre de la réforme de la PAC applicable en 2015
- renforcer l'efficacité de notre fonctionnement et optimiser nos ressources en s'attachant à sécuriser les procédures et les dispositifs relatifs à la mise en œuvre de la PAC (plan d'action FEAGA)
- appliquer et mettre en œuvre la loi d'avenir
- contribuer à la relance des filières en mobilisant les acteurs professionnels et les opérateurs de l'État autour de la définition de véritables stratégies de filières
- veiller à la gestion des ressources, en eau notamment,
- travailler à la finalisation et à la mise en œuvre de la directive nitrates
- Développer l'accompagnement de projets de territoire : du diagnostic au choix des mesures.

L'inscription des stratégies agricoles et forestières dans une approche de durabilité de système impose d'en intégrer les différents aspects, qu'ils soient économiques ou environnementaux, avec des développements importants attendus en matière énergétique. Les gains de performance des filières passent par la formalisation de stratégies territoriales renouvelées pour lesquelles les contributions des services sont indispensables, au côté de celles des établissements publics.

La satisfaction conjointe de ces deux enjeux, sans oublier les enjeux sociaux, est l'objet du projet agroécologique pour l'agriculture, du contrat de filière qui a été récemment élaboré pour le secteur agroalimentaire et du programme national pour l'avenir des industries de transformation du bois, qui devrait déboucher rapidement sur un contrat de filière, pour le secteur bois.

La Loi d'avenir, qui sera promulguée en 2014, fournira des outils nouveaux pour leur mise en œuvre, tels que les groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE) ou les groupements d'intérêt économique, environnemental et forestier (GIEEF).

La mise en œuvre de ce projet nécessite que les agents qui en sont chargés puissent bénéficier de formations sur les sciences et techniques de base des secteurs concernés (agronomie, énergie, gestion des déchets, sylviculture, approche intégrée des exploitations et économie des filières) et sur leurs liens avec la performance économique, environnementale et climatique. C'est la première priorité du ministère.

La réforme de la PAC sera pleinement mise en œuvre en 2015 avec l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de gestion du 1er pilier et l' approbation des PDR régionaux pour le second. Par ailleurs, le versement des aides agricoles nationales et communautaires induit des contrôles réguliers qui peuvent entraîner des sanctions pécuniaires par la procédure de refus d'apurement. La gestion de ces aides (1er pilier et FEADER) doit donc être encadrée et la sécurisation des dépenses publiques maîtrisée par les agents.

Or, la création des DDT(M) a accéléré le renouvellement d'une partie des agents des services d'économie agricole (SEA) qui doivent donc être formés aux dispositifs de gestion de ces aides et à leur application. **La formation continue des agents en SEA sur la nouvelle PAC est ainsi une des priorités du ministère.**

Comme une partie des agents nouvellement affectés en SEA dispose d'une culture différente de celle de l'agronomie et de l'agriculture, il est essentiel d'affiner l'offre de formation de base sur les domaines spécifiquement agricoles (agronomie, exploitations agricoles, filières, etc.). Plus globalement, l'accompagnement des agriculteurs et des filières agricoles, dans le prolongement des missions d'instruction des aides agricoles et d'orientation de l'agriculture (projets agricoles régionaux et départementaux), nécessite un renfort de l'offre de formation actuelle dans le domaine économique et de l'analyse de données.

Le **secteur forestier**, pour sa part, fait face également à de nouveaux enjeux, lourds d'impacts, dans un contexte de changement climatique.

L'inscription des stratégies sylvicoles dans une approche de durabilité de système impose d'en intégrer les différents aspects, qu'ils soient économiques ou environnementaux, avec des développements importants attendus en matière énergétique. Les gains de compétitivité de filière passent par la formalisation de stratégies territoriales renouvelées pour lesquelles les contributions des services sont indispensables, au coté de celles des établissements publics forestiers.

Comme pour les agents des SEA, les agents en charge de la conduite des missions, telles que déclinées dans la feuille de route pour l'accomplissement des missions forestières en services déconcentrés de décembre 2011, doivent pouvoir s'appuyer sur une offre de formation spécifique qui permette d'acquérir les compétences nécessaires permettant d'aborder ces problématiques complexes et multiformes.

Les entreprises de l'**agroalimentaire** transforment 70% de la production nationale agricole. Elles représentent la première industrie française et emploient plus de 500 000 travailleurs. Elles irriguent l'ensemble du territoire, et particulièrement les territoires ruraux. La résilience des entreprises agro-alimentaires à la crise de 2008 laisse place depuis 2012 à une fragilité aux conséquences économiques et sociales dramatiques. Le maillon de la première transformation est particulièrement touché par la crise. Le ministère est en charge d'accompagner, voire de faire émerger des politiques de filières qui intègrent l'ensemble des maillons de la chaîne de production et de distribution. L'objectif est de consolider ce secteur économique en contribuant à construire le modèle productif alimentaire des 30 prochaines années.
L'offre de formation doit permettre aux agents concernés d'acquérir d'une part une meilleure connaissance des filières et de leurs

fonctionnements et d'autre part de mieux appréhender l'entreprise agroalimentaire dans sa globalité (analyse économique, partenaires,...)

La formation continue consolide son positionnement en tant qu'outil d'accompagnement de l'évolution des missions du MAAF. Elle a un rôle essentiel, d'une part, dans la pérennisation des compétences nécessaires au maintien de la qualité de service rendu aux citoyens et, d'autre part, dans l' accompagnement du développement professionnel des agents.

La Secrétaire Générale,

Valérie METRICH - HECQUET

NOTE D'ORIENTATION PLURIANNUELLE POUR
LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS
ANNEES 2015 - 2016 - 2017

ANNEXE

THEMATIQUES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

Années 2015-2016-2017

A = Nouvelles thématiques ou compétences à acquérir

M = Thématiques ou compétences déjà identifiées à maintenir et consolider

Fiche 1 : Management des ressources humaines et des organisations

Fiche 2 : Conduite et pilotage des politiques transversales du ministère de l'agriculture

Fiche 3 : Systèmes d'information

Fiche 4 : Accompagnement des déroulements de carrière

Fiche 5 : Santé et Sécurité au Travail

Fiche 6 : Enseignement supérieur et recherche agricoles

Fiche 7 : Enseignement technique agricole

Fiche 8 : Forêt

Fiche 9 : Économie et développement durable de l'agriculture et des territoires

Fiche 10 : Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

Orientations à privilégier en matière de formation continue

1- MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Contexte / enjeux

L'application des politiques publiques nécessite des compétences managériales renforcées au service des agents et des projets.

Cela nécessite de renforcer les compétences des cadres en matière d'écoute et d'accompagnement des agents et de mobilisation des équipes, notamment autour du projet de service.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
1-1	**Management autour du projet de service**				
A	Renforcement des formations aux fondamentaux du management : la relation individuelle et collective avec ses collaborateurs	AC, SD, établissement d'enseignement ., chefs de service et cadre intermédiaires	**M**	**M**	**M**
B	Pilotage du changement dans une structure	AC, SD, établissement d'enseignement , Équipes de direction, personnels d'encadrement	**M**	**M**	**M**
C	Management transversal et conduite de projet	AC, SD, établissement d'enseignement , Directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs d'AC, chefs de service et chefs de bureaux	**M**	**M**	**M**
D	Fédérer les nouvelles équipes d'origine et de culture différentes à travers le déploiement du projet de service	Équipes de direction, personnels d'encadrement	**M**	**M**	**M**
E	Favoriser la cohésion d'équipe	AC, SD, établissement d'enseignement , Équipe de directions personnels encadrant	**A**	**A**	**M**
1-2	**Gestion prévisionnelle des emplois et compétences** Appropriation des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC) et des dispositifs associés (outils ministériels et interministériel (plate-forme d'appui interministérielle à la GRH..)	Directeurs, directeurs adjoints et chefs de service	**M**	**M**	**M**
1-3	**Management des ressources humaines**				
A	Connaissance de la politique ressources humaines du ministère	AC, SD, EPLEFPA Équipes de direction, personnels d'encadrement	**A**	**A**	**A**
B	Mise en œuvre Égalité professionnelle femme / homme	AC, SD, EPLEFPA Équipes de direction, personnels d'encadrement			
C	Conduire l'entretien professionnel (volet fixation et atteinte des objectifs) et l'entretien de formation	AC, SD, EPLEFPA,, Cadres et agents	**M**	**M**	**M**
D	Mise en œuvre des outils d'accompagnement de la loi sur la formation tout au long de la vie	Délégués régionaux à la formation continue (DRFC) et responsables locaux de formation (RLF)	**M**	**M**	**M**
E	Élaboration des documents régionaux de formation et plans locaux de formation	DRFC et RLF	**M**	**M**	**M**
F	Intégration des problématiques de santé et de sécurité dans le management, dont la prise en compte des risques psycho-sociaux	AC, SD, EPLEFPA ,Directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs Chefs de service Cadres opérationnels	**A**	**M**	**M**
G	Intégration et maintien de l'emploi des personnels handicapés	Équipes de direction, personnels d'encadrement et agents	**A**	**M**	**M**
1-4	**Management des organisations** -S'approprier les démarches de pilotage (démarches qualité, gestion de la performance, démarche de revue participative des processus, pilotage financier à travers le développement des compétences d'analyse financière,..) - Développer le contrôle interne des politiques publiques -Traduire la démarche développement durable dans la conduite des projets et dans les méthodes de travail.	Équipes de direction, personnels d'encadrement et agents	**A**	**M**	**M**

Orientations à privilégier en matière de formation continue –

2- CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES TRANSVERSALES DE L'AGRICULTURE

Contexte / enjeux

	Orientations	Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
2-1	**PILOTAGE – ANIMATION DE RÉSEAUX** Compte tenu du caractère interministériel des services départementaux, le rôle de l'échelon régional en matière de pilotage des politiques ministérielles est primordial. De même, la relation, en continu, entre le niveau national et les DRAAF - DAAF constitue un élément clé pour la mise en œuvre de ces politiques. Cette organisation nécessite un travail en réseau. Qu'il s'agisse des réseaux « métiers » au sens large, des réseaux des référents ou des réseaux des acteurs interministériels et locaux, animer ces réseaux constitue en soi une compétence qu'il convient de renforcer.				
A	Pilotage, animation de réseau et coordination des différents acteurs régionaux	Directeurs régionaux – directeur Adjoint;-	**M**	**M**	**M**
B	Animation du réseau des secrétaires généraux des DDI	secrétaires généraux DRAAF	**M**	**M**	**M**
C	Pilotage, animation de réseaux support (drfc, responsable achats, animateur juridique interrégionaux, contrôleur de gestion, chargé de communication...)	Agents chargés de l'animation de réseaux "support"	**M**	**M**	**M**
D	Pilotage budgétaire	DRAAF	**A**	**M**	**M**
E	Gérer les ressources rares en travaillant en réseau (réseaux stratégiques et métiers, compétences, organisation et fonctionnement,...)	Équipes de direction des services déconcentrés	**A**	**M**	**M**
F	Développement transversal des compétences des DRAAF en matière de travail en coopération, nécessitant la prise d'arbitrage en situation non hiérarchique (appui au rôle de RBOP du directeur régional)	Directeurs, Secrétaires généraux, DR à la formation	**M**	**M**	**M**
2-2	**VALORISATION DE DONNÉES** Le pilotage des politiques publiques repose sur l'analyse et l'évaluation. Au-delà de l'accompagnement sur les nouvelles méthodologies d'enquête et de recueil des données, il convient d'élargir les compétences nécessaires à leur valorisation, à leur mutualisation et à leur diffusion. Cette orientation s'inscrit également dans le cadre de la mise en place du dispositif de valorisation des données « VALOR ». Un accompagnement en formation a été mis en place pour les agents concernés des services déconcentrés.				
A	Analyse globale des territoires et connaissance des outils d'intervention Celle-ci sera favorisée par la valorisation des données disponibles, notamment par l'utilisation des SIG pour : - Contribuer à conduire les politiques prioritaires de l'État - Partager une représentation des projets pour permettre des analyses et visualiser des phénomènes	Tous services déconcentrés et enseignement	**M**	**M**	**M**
B	Dans le cadre du dispositif VALOR, une autre valorisation des données en SD pour la mise en œuvre des politiques du MAAF : : la sensibilisation aux approches classiques, statistiques et cartographiques	Tous services déconcentrés	**A**	**A**	**M**
2-3	**COMMUNICATION ET CIRCULATION DE L'INFORMATION** L'échelon régional est positionné en tant que relais des politiques ministérielles auprès des DDI, des établissements d'enseignement agricole et des partenaires institutionnels, publics et privés. La diffusion de l'information, interne et externe, constitue un enjeu important dans le fonctionnement des dispositifs d'organisation entre les différents échelons du ministère. Dans ce contexte, la sensibilisation à la communication et l'acquisition d'un socle minimum de compétences pour l'ensemble des personnels d'encadrement sont nécessaires. Cette orientation concerne également les agents qui travaillent à l'animation des réseaux « métiers ». Par ailleurs la formation continue doit accompagner le développement de la communication numérique, et notamment celle qui concerne l'utilisation des réseaux sociaux, qui constitue une orientation majeure dans la stratégie de communication du MAAF				
A	Développer les compétences des cadres en matière de communication liée aux changements et la modernisation de l'État	Directeur, directeur adjoint, chef de service en AC et DRAAF	**M**	**M**	**M**
B	Prendre en compte les évolutions du numérique et des nouveaux usages en matière de communication et de circulation de l'information	AC, DRAAF, EPLEFPA Équipe de direction	**A**	**A**	**M**

2-4	**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** Au regard de l'objectif prioritaire de maintenir le niveau de qualité de la paye et de la gestion administrative pour les agents du ministère gérés et payés par le ministère, il est essentiel que l'ensemble des gestionnaires concernés (gestionnaire de corps et de proximité), ainsi que leurs responsables soient formés à l'utilisation du nouveau système d'information ressources humaines AGORHA et aux fondamentaux de la paye publique. Ces formations s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'accompagnement des gestionnaires RH, dans le but d'améliorer leurs qualifications au bénéfice des agents. Les volets de la formation à prendre en compte sur ce secteur d'activité sont les suivants : – la formation des nouveaux arrivants sur les postes de gestionnaires RH, qui doit être offertes dans les six mois de la prise de poste (fondamentaux du droit de la fonction publique et de la paye publique, formation au SIRH AGORHA) – les formations de perfectionnement proposées aux gestionnaires plus expérimenté qui peuvent exprimer un besoin particulier – les formations ciblées relatives à certaines procédures jugées critiques par les gestionnaires (congés divers, avancement...) Enfin, la formation continue sera partie prenante des dispositifs mis en œuvre au MAAF sur le sujet de l'égalité professionnelle femme-homme au travers d'actions de formations ciblées en fonction des publics identifiés et notamment celui des personnels encadrants.				
A	Connaissance des règles de gestion administrative Utilisation du SIRH AGORHA Formations ciblée sur les procédures complexes ou critiques	Tous les agents chargés de la gestion de personnels – gestionnaires de corps, gestionnaires de proximité	**M** **A** **A**	**M** **M** **M**	**M** **M** **M**
B	Amélioration de la qualité de la paye ministérielle connaissance des fondamentaux de la paye publique (bulletin de paye) formation aux processus paye identifié comme critique formation au SIRH prime AGORHA(en fonction du calendrier de livraison de l'application)	Tous les gestionnaires GA-paye des bureaux de gestion (SDMEC) et gestionnaires de proximité	**A**	**A**	**M**
C	Connaissance des méthodes et techniques du contrôle interne et de l'outil de pilotage associé	Agents en charge du contrôle interne au sein du bureau du pilotage national de la paye (SDMEC)	**A**	**A**	**M**
D	Développement des compétences pour l'exploitation des données RH : formation à l'outil SAP.BI.4	Gestionnaires RH Agents en charge de l'assistance utilisateurs des outils	**A**	**M**	**M**
E	Connaissance des prestations sociales ministérielles et interministérielles	Tous agents chargés de la gestion de personnels et des assistantes sociales qui interviennent pour les agents du MAAF	**M**	**M**	**M**
F	Connaissance des dispositifs d'aide aux personnes en situation de handicap Connaissance des procédures et outils ;	Tous les agents chargés de la gestion de personnels	**A**	**M**	**M**
2-5	**GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE – SÉCURISATION FINANCIÈRE** Cette fonction a connu de nombreuses évolutions ces dernières années via notamment la mise en œuvre de la LOLF, la réforme de l'administration territoriale de l'État, le déploiement de Chorus et la création des centres de prestations comptables mutualisés (CPCM). Support d'une gestion publique plus performante, la sécurisation budgétaire et comptable et le pilotage renforcé des activités (UO, RBOP et MAPS) répondent à un enjeu essentiel pour le fonctionnement des services et la conduite des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire. C'est également une orientation prioritaire pour la formation continue qui concerne le public des directeurs, des secrétaires généraux, des chefs de service, des contrôleurs de gestion et des gestionnaires en administration centrale et services déconcentrés.				
A	**Professionnaliser les équipes en charge de la comptabilité** -gestion des recettes non fiscales -gestion des actifs -marchés publics -les règles d'archivage des pièces justificatives	Agents des Centres de Prestations Comptable Mutualisés (CPCM) et du Centre de service comptable et financier (CSCF) - RPROG et services prescripteurs	**A**	**M**	**M**

B	**Assurer une formation dans le domaine « budgétaire / comptable »** -fondamentaux des finances publiques -organisation juridique de l'ordonnancement -gestion des recettes non fiscales -gestion des actifs -marchés publics	RPROG et services prescripteurs Agents nouvellement nommés en CPCM ou CSCF Agents exerçant des fonctions de pilotage ou de suivi des crédits (fonction RBOP/RUO) établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
	- Utilisation de l'outil CHORUS - Utilisation de l'outil CHORUS formulaire	gestionnaires AC et SD et services prescripteurs en AC et SD	**A**	**M**	**M**
	- Utilisation de la programmation budgétaire sous chorus - Savoir faire et exploiter les restitutions CHORUS	RPROG, RBOP	**A**	**M**	**M**
C	**Développer les démarches de contrôle interne budgétaire et comptable** Méthodologie contrôle interne comptable et méthodologie contrôle budgétaire	référent CIC et CIB au niveau des RPROG, RBOP et des correspondants au sein des CPCM, établissement d'enseignement, opérateurs	**A**	**M**	**M**
D	**Assurer la sécurisation budgétaire**	Tous les agents	**A**	**M**	**M**
E	**Développer les compétences et renforcer la professionnalisation des services en matière d'achat public**: A travers : - la réglementation, - les techniques d'achats - la performance économique de l'achat - les achats éco-responsables - les achats socialement responsables Poursuivre et approfondir les efforts de dématérialisation	AC, SD, établissement d'enseignement, opérateurs	**A**	**M**	**M**
2-6	**STATISTIQUE ET PROSPECTIVE** Pour fournir des éléments de réflexion et mener une démarche d'aide au pilotage d'actions publiques par des travaux économétriques, de veille internationale et de prospective, il convient de développer les compétences en matière de production de connaissances à l'aide de techniques statistiques et économétriques, d'interprétation de données, de formulation de réponses et de recommandations.				
	- Mener une démarche d'aide au pilotage d'actions publiques par des travaux économétriques, de veille internationale et de prospective - Production de connaissances à l'aide de techniques - Statistiques et économétriques - Interprétation des données, formulation des réponses et recommandations - Évaluation et suivi de politiques publiques	AC et SD MOA d'un projet ou agents en charge de la production et/ou de la valorisation des données	**A**	**M**	**M**
2-7	**POLITIQUE SOCIALE ET DU TRAVAIL** La participation du MAAF à l'élaboration de la législation et de la réglementation relatives à la protection sociale et au travail nécessite une parfaite maîtrise de ces politiques et des modalités d'élaboration des textes.				
A	Connaître la technique de rédaction des textes législatifs et réglementaires Maîtriser les logiciels d'analyse statistique Formation linguistique	SAFSL/SDTPS	**M**	**M**	**M**
2-8	**CONTRÔLE DE GESTION ET PERFORMANCE**				
A	Le contrôle de gestion : outil de pilotage	Porteurs de politiques publiques, Encadrement	**M**	**M**	**M**
B	Professionnalisation des acteurs	Contrôleurs de gestion	**M**	**M**	**M**

2-9	**TUTELLE DE DÉLÉGATIONS DE MISSION DE SERVICES PUBLIQUES (opérateurs, agences et organismes)**				
A	Développer les compétences nécessaires à l'exercice de la tutelle et du pilotage des organismes/agences - Chambre d'agriculture - Fredon -Surveillance biologique du territoire	Administration centrale, services déconcentrés	**M**	**M**	**M**
B	Développer les compétences en matière d'analyse financière des opérateurs sous tutelles (opérateurs nationaux, écoles d'enseignement supérieurs...)	Agents d'administration centrale chargés de mission, encadrement	**A**	**A**	**M**
2-10	**FONCTION JURIDIQUE ET LÉGISTIQUE** Les chargés d'étude juridique doivent être sensibilisés à l'évolution de la jurisprudence et à la qualité du droit. Les conseillers juridiques inter-régionaux doivent être formés aux différents thèmes agricoles susceptibles d'occasionner des contentieux. Il est également nécessaire de sécuriser l'élaboration des textes et de mettre l'accent sur la « légistique » qui porte sur les modalités d'élaboration des textes (règles, méthodes, processus d'élaboration …).				
A	Initiation à la légistique (élaboration, écriture des textes)	Tous services (SD et AC)	**A**	**A**	**M**
B	Maîtriser la technique de rédaction des textes législatifs et réglementaires	Tous services (SD et AC) établissement d'enseignement	M	M	M
C	Développer les compétences sur les aspects juridiques nouveaux au MAP notamment liés aux évolutions de la mise en œuvre de la PAC	DDT(M), DRAAF, DAAF, établissement d'enseignement	M	M	M
D	Sécurisation de l'action pénale des agents: connaissance de l'instance judiciaire et suivi des inspections	Agents des SRAL, DDCSPP , DDPP, DAAF,	M	M	M
E	Pré-contentieux et contentieux communautaires	agents AC	M	M	M
F	Connaître les principes des procédures contentieuses administratives et judiciaires	tous services (SD et AC) EPLEFPA	M	M	M
G	Exécution des jugements	Services déconcentrés et administration centrale	M	M	M
2-11	**MISSION DE CONTROLE**				
A	Programmation des contrôles et utilisation de l'outil d'aide à la coordination	Services déconcentrés Chefs de service	M	M	M
B	Posture du contrôleur : communication et aspects relationnels en situation de contrôle	Tout agent chargé de contrôles	M	M	M
C	Gestion des suites du contrôle : rédaction de procès-verbaux et gestion des contentieux	Services déconcentrés	M	M	M
2-12	**PREVENTION DES RISQUES ET GESTION DES CRISES**				
A	L'action interministérielle	Tout public	M	M	M
B	La communication en situation de médiation	Agents des DAAF, DDI, DRAAF, SRAL, établissement d'enseignement	M	M	M
C	Participation à une cellule de crise	Agents des DAAF, DDI, DRAAF, SRAL, établissement d'enseignement	M	M	M
2-13	**RELATION A L'USAGER**				
A	Organiser un accueil multicanal	Services déconcentrés	A	M	M
B	Professionnaliser l'accueil et l 'information Connaître et mettre en œuvre la charte Marianne	Tout public	A	M	M
C	Gestion du public	Tout public	M	M	M
D	Gestion des conflits	Tout public	A	M	M
E	Nouvelle posture de l'État (savoir argumenter, négocier...)	Tout public	A	M	M
F	Savoir communiquer (institution, professionnels, élus...)	Tout public	A	M	M

2-14	**OUVERTURE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE** Le ministère en charge de l'agriculture veille à la défense des intérêts de l'agriculture, de la forêt et du secteur agroalimentaire, au sein des instances de l'Union européenne et des organisations internationales. Il est donc indispensable que les agents connaissent ces organismes et leur fonctionnement et qu'ils aient la capacité à appréhender les modalités de coopération que le ministère développe avec eux				
A	Connaissance des institutions européennes	Tout public	M	M	M
B	Connaissance des organismes internationaux et des mécanismes de la coopération internationale	Tout public	M	M	M
C	Formations linguistiques	Tout public	M	M	M
2-15	**DEVELOPPEMENT DURABLE**				
A	Développer les connaissances de l'encadrement et de l'ensemble des agents en matière de développement durable et éco-responsabilité permettant sa prise en compte d'une part au niveau des activités des services et d'autre part au niveau du comportement individuel des agents.	Cadres, tous les agents	M	M	M
B	Savoir faire émerger des projets fédérateurs pour les acteurs en alternative ou en complément de l'approche technique ou réglementaire	Cadres, tous les agents	M	M	M

Orientations à privilégier en matière de formation continue -

3 - SYSTÈMES D'INFORMATION

Contexte / enjeux

La formation continue dispensée en matière de système d'information (SI) contribue à l'efficience du fonctionnement du SI, qu'il soit utilisé au sein de l'administration centrale du MAAF, des DRAAF et DAAF ,des DDI ou des établissements relevant de l'enseignement agricole:

- les équipes en charge de la conception et de la mise en œuvre et de l'hébergement des systèmes d'information nationaux (maîtres d'ouvrage – MOA, assistants à maîtres d'ouvrage -AMOA, maître d'œuvre - MOE, exploitants des infrastructures informatiques) doivent être accompagnées pour s'adapter aux évolutions techniques des métiers de l'informatique et des télécommunications ainsi qu'aux méthodologies et aux démarches de pilotage et d'assurance qualité mises en œuvre par le ministère dans le cadre du schéma directeur national des systèmes d'information ;

- les équipes informatiques de proximité, en charge de la gestion locale du poste de travail et de son environnement doivent disposer des compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions, quel qu'en soit le contexte technique et organisationnel ;

- les utilisateurs du système d'information doivent disposer des connaissances leur permettant d'exploiter les outils dont ils disposent au mieux de leurs possibilités quel que soit l'environnement de travail (tablettes, ordiphone,...)

- les enjeux de la sécurité des systèmes d'information étant de plus en plus prégnants, l'ensemble des agents du ministère doit y être sensibilisé.

Ces orientations s'inscrivent tout à la fois dans le cadre stratégique des SI de l'État adopté sous l'égide de la DISIC et dans celui du schéma directeur national des systèmes d'information (SDNSI v4) du MAAF

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
3-1	**Accroître la professionnalisation des équipes en charge des systèmes d'information nationaux**				
	Formation aux principes et à la mise en œuvre des démarches méthodologique (PIMENT, CMMI, ITIL)	MOA , AMOA MOE exploitants des infrastructures	**A** **M**	**M** **M**	**M** **M**
	Formation aux évolutions technologiques	MOE, informaticiens de proximité, exploitants des infrastructures	**M**	**M**	**M**
	Formation aux techniques de ré-ingénierie des processus	MOA, AMOA	**A**	**A**	**M**
	Formation aux techniques de cartographie (urbanisation)	MOA, AMOA exploitants des infrastructures	**A**	**M**	**M**
	Formation à l'ergonomie des applications	MOE, AMOA, MOA	**A**	**A**	**M**
3-2	**Garantir le bon fonctionnement du poste de travail dans son environnement**				
	Formation technique récurrente au poste de travail, au réseau, à l'administration et à la sécurité du système d'information	Informaticiens de proximité en AC, DRAAF et DAAF	**M**	**M**	**M**
3-3	**Accompagner les utilisateurs dans la maîtrise des outils bureautiques et informatiques**				
	Formation à la suite bureautique, aux outils de messagerie, d'agenda et autres outils collaboratifs et aux outils bureautiques permettant la mise en œuvre de l'information géographique	Utilisateurs d'AC, de DRAAF et DAAF , agents des établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
	Formation des administrateurs locaux du système de messagerie et d'agenda (GLA)	GLA en AC, DRAAF et DAAF, agents des établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
3-4	**Assurer la sécurisation du système d'information**				
	Sensibilisation aux enjeux de la sécurisation du système d'information et aux pratiques permettant d'accroître la SSI	Utilisateur en AC, DRAAF et DAAF, agents des établissement d'enseignement	**M**	**M**	**M**
	Sensibilisation à la sécurité des équipements nomades	Utilisateur en AC, DRAAF et DAAF	**M**	**M**	**M**
	formation à la délivrance des certificats (AEL)	AEL en AC, DR, établissement d'enseignement et SIDSIC	**M**	**M**	**M**

Orientations à privilégier en matière de formation continue –

4 – DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE

contexte / enjeux

Le développement professionnel des agents demeure un objectif important. Il s'appuie sur les besoins de l'agent et ceux de l'administration, en fonction des compétences déjà acquises par l'agent .

La charte des temps en cours de finalisation encourage tous les agents à progresser dans leur gestion personnelle du temps (notamment par les formations) et à progresser dans l'organisation et la conduite des réunions.

L'attention des responsables hiérarchiques et des responsables de formation est appelée sur la nécessité de **prévoir, dans le plan local de formation, les actions d'adaptation à l'emploi**. Celui-ci pourra faire appel à différentes modalités pédagogiques (stages, tutorat, formation ouverte à distance (FOAD), VAE…).

En matière de préparation aux concours et examens professionnels (PEC) :

- le dispositif de déprécarisation institué par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 se poursuit en faveur des agents contractuels.

- il est fortement recommandé de rechercher toutes les mutualisations dans la mesure où de nombreuses formations d'appui à la préparation des concours et examens professionnels peuvent, selon les régions, être mises en place par d'autres administrations, voire coordonnées par la plate-forme ressources humaines placé auprès du SGAR de la préfecture de région. Sur le plan méthodologique, l'accent pourra notamment être porté sur la préparation des candidats à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

- les actions de formation se rapportant aux domaines « métiers du MAAF seront à organiser de façon ciblée.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
4-1	**Préparation des concours et examens professionnels :** - formations d'appui aux agents - professionnalisation des jurys de concours et examens professionnels	 agents préparant les concours et examens professionnel Membres de jurys	 M M	 M M	 M M
4-2	**Adaptation à l'emploi** : toutes les formations nécessaires à l'adaptation au poste	Tous les agents Directeurs, CPE, SG des établissements d'enseignement , secrétaires administratifs, IAE, chefs de projets, infirmières, nouveaux agents non titulaires (TUTAC), nouveaux enseignants-chercheurs… Agents contractuels des établissements d'enseignement AVS des établissements d'enseignement	M	M	M
4-3	**Développement professionnel** Identification et valorisation des compétences	Tous les agents	A	M	M
4-4	**Construire son parcours à travers la mobilité** - rédiger et valoriser son CV, sa lettre de motivation - se préparer à des entretiens - identifier ses compétences	Tous les agents	A	M	M
4-5	Accompagnement de la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle Femme/ Homme et la lutte contre les discriminations	Encadrement, Jury de concours,	A	A	M

4-6	**Accompagnement des agents dans leur déroulement de carrière** Développement d'une expertise en matière de conseil en formation pour l'accompagnement des déroulements de carrière et de changement d'orientation professionnelle Acquisition des méthodes d'accompagnement individualisé liées à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation liées aux changements de métiers	 Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation	 M M	 M M	 M M
4-7	**Améliorer sa gestion du temps**	Tous agents, managers	A	A	A
4-8	**Améliorer l'efficacité des réunions** - Préparation des réunions - Conduite - Participation	 Agents organisant des réunions Agents participants à des réunions	A	A	A

Orientations à privilégier en matière de formation continue –

5– SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contexte / enjeux

Le contexte

Dans la continuité, le CHSCT ministériel maintient la formation au cœur de son programme national de prévention et ce d'autant que l'accord du 22 octobre 2013 vient souligner le nécessaire renforcement de la formation auprès des membres de tous les CHSCT. L'objectif est de favoriser le travail au sein des instances de concertation et le dialogue social dans son ensemble, en améliorant le niveau de connaissance du corpus juridique, de la jurisprudence et plus généralement des principes de prévention.

3 enjeux essentiels 2014-2015 :

1. La qualité de la vie au travail : dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire PM du 14 mars 2014, la formation des acteurs de la prévention à la prévention des risques psycho-sociaux est un facteur clé de la réussite de la démarche préconisée qui repose sur l'élaboration par chaque structure d'un diagnostic et d'un plan d'action.

2. La fonction de contrôle : nos agents en situation de contrôle-terrain sont exposés à des suggestions particulières auxquelles ils doivent être préparés pour remplir leurs missions dans de bonnes conditions.

3. Le travail d'inspection en abattoir fera l'objet d'un partenariat de recherche spécifique portant sur l'analyse du geste professionnel aux fins de développement des compétences internes.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
5-1	**Management et santé, sécurité au travail**				
A	Accompagner l'appropriation par les managers des outils de management : Du document unique d'évaluation des risques au programme d'actions	Directeurs ; Secrétaires généraux, gestionnaires et chefs de service, Personnel de directions des établissement d'enseignement	A	A	A
B	Le rôle de l'encadrement dans la prévention des RPS	Managers de proximité, cadres supérieurs, cadres dirigeants	A	A	M
C	Prévention des risques et gestion de crises	Tous publics	A	M	M
5.2	**CHSCT**				
A	Accompagner les CHSCT à l'ensemble des compétences y compris les conditions de travail	Membres des CHSCT	M	M	M
B	Renforcer la connaissance relative à l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des travailleurs handicapés (Voir 1.3.5)		A	M	M
5.3	**Compétences des acteurs de la prévention**				
A	Formation initiale des agents de prévention (assistant et conseiller de prévention)	Agents de prévention	M	M	M
B	Améliorer les connaissances des acteurs de la prévention *Ces formations sont organisées par les ISST*	Agents de prévention, secrétaires généraux, gestionnaires	A	M	M
C	Poursuivre la professionnalisation des inspecteurs santé et sécurité au Travail (ISST)	ISST	M	M	M
5.4	**Prévention des RPS**				
A	Formation des membres du CHSCT-M sur la qualité de vie au travail	Membres du CHSCT-M	A	A	M
B	Formation des membres de CHSCT "agir ensemble pour la prévention et le traitement des RPS"	Membres de CHSCT	A	A	M
5.5	**Prévention des TMS**				
	Développer des connaissances / compétences en matière de prévention des TMS en abattoirs de boucherie	Référents locaux, RNA, ISST	A	A	M

5.6	**Prévention des risques transverses**				
A	Nouveaux arrivants	Tous les agents	A	A	A
B	Incendie, secourisme, risque routier, travail sur écran		A	M	M
5.7	**Prévention des risques métiers**				
A	Prévention des TMS en abattoirs de boucherie (PRAP, utilisation des couteaux)	Agents travaillant en abattoirs de boucherie	M	M	M
B	Posture du contrôleur : communication et aspects relationnels en situation de contrôle (voir 3.4)	Tous les agents chargé de contrôles terrain	M	M	M
C	Risque électrique (habilitation), risques utilisation des équipements de travail mobile (autorisation de conduite)	Tous les agents concernés	M	M	M
D	Risque chimique (produits phytopharmaceutiques) CERTIPHYTO	Agents des exploitations agricoles des établissement d'enseignement/ Agents de contrôles / enseignants	A	A	M
E	Formation des enseignants encadrant les chantiers avec les élèves	enseignants	A	A	M
F	Formation aux risques majeurs	Enseignants et élèves	A	A	M

Orientations à privilégier en matière de formation continue

6 - ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE AGRICOLES

Contexte / enjeux

La formation continue des personnels des établissements de l'enseignement supérieur relève, sur le plan financier, des budgets propres de ces établissements (crédits de fonctionnement dont une partie est abondée par le MAAF). Elle obéit à la politique menée par chaque structure et dans le cadre des orientations données par la DGER.

Une action à destination des enseignants-chercheurs est proposée et soutenue financièrement par la DGER : le cycle de formation continue à la pédagogie ouvert aux enseignants-chercheurs nouvellement recrutés

Par ailleurs, s'ajoutent quatre thèmes qui concernent la priorité à accorder au management général des établissements, et à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles par les agents. Notamment, un séminaire annuel de formation à destination des secrétaires généraux. Suivant les thématiques de ce séminaire, il s'ouvre aux DAF, aux DRH, aux agents comptables.

Orientations		**Public principalement concerné**	**Durée prévisionnelle du déploiement des formations**		
			2015	2016	2017
6-1	Acquérir les compétences nécessaires à la pratique pédagogique	Enseignants-chercheurs nouvellement recrutés	**M**	**M**	**M**
6-2	Professionnaliser les responsables des ressources humaines dans leur gestion des personnels, notamment contractuels	Secrétaires généraux et responsables des ressources humaines	**A**	**M**	**M**
6-3	Développer les compétences des écoles dans le cadre de la maîtrise budgétaire et comptable	Secrétaires généraux et responsables des services financiers	**A**	**M**	**M**
6-4	Former les équipes de directions d'établissements ou d'unités au management d'équipes, quel que soit leur statut.	Fonctionnaires en formation (IPEF, ISPV, IAE) et cadres des établissements	**M**	**M**	**M**
6-5	Sensibiliser et former la communauté éducative aux nouveaux enjeux liés au développement durable et la démarche produisons autrement	Enseignants, Formateurs, Équipes éducatives, Personnels des exploitations et personnels de direction	**M**	**M**	**M**

Orientations à privilégier en matière de formation continue

7- ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE

Contexte / enjeux

L'accompagnement de l'adaptation des compétences de l'ensemble des membres de la communauté éducative de l'enseignement agricole est un enjeu fort compte tenu des évolutions qui traversent notre système éducatif et de la nécessaire synergie entre les missions des établissements de l'enseignement agricole.

Le dispositif de formation continue s'attachera tout particulièrement à développer les compétences des agents qui seront indispensables pour prendre en compte :

- l'incitation à « Produire autrement », notamment en dynamisant le rôle pédagogique des exploitations agricoles des établissements et en mobilisant les établissements dans le projet régional « enseigner à produire autrement » ;
- l'utilisation du numérique dans la pédagogie ;- la poursuite de l'accueil d'un public diversifié ;
- les effets induits par les récentes réformes et les rénovations de diplômes à venir ;
- les particularités de l'enseignement agricole : pluridisciplinarité, démarches de projets, approches systémiques...

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
7-1	Sensibiliser et former la communauté éducative pour lui permettre de participer à l'évolution des pratiques agricoles, et former les apprenants à « Produire autrement »	Référent régionaux DRAAF « enseigner à produire autrement » Enseignants, Formateurs, Équipes éducatives, Personnels des exploitations et personnels de direction,	A	A	A
7-2	Prendre en compte les évolutions du numérique dans la pédagogie pour renouveler les pratiques pédagogiques et le suivi des jeunes en formation (utilisation des TICE), et accompagner ce changement de pratiques	Enseignants, Formateurs, Équipes éducatives	A	A	A
7-3	Accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants et formateurs pour leur permettre une meilleure prise en compte des publics accueillis, notamment dans le cadre des diplômes rénovés, et de favoriser la réussite et l'insertion.	Enseignants, Formateurs	A	A	A
7-4	Accompagnement à la mise en œuvre des réformes et rénovations de diplômes en cours et à venir Et renforcer les compétences des personnels intervenant dans les dispositifs de certification (examen, CCF, VAE…)	Équipes de direction, enseignants, formateurs Examinateurs, présidents et présidents adjoints de jury, membres de jury, directeurs adjoints, enseignants et formateurs	A	A	A
7-5	Accompagner l'établissement dans ses projets et son organisation (projet pédagogique, démarche qualité, vie scolaire…) en garantissant les spécificités de l'enseignement agricole (pluridisciplinarité, démarches de projets, approches systémiques…)	Équipes de direction, enseignants, formateurs, équipes éducatives	M	M	M
7-6	Développer les compétences disciplinaires, techniques et scientifiques des enseignants et formateurs (dont éducation au développement durable et enjeux climatiques)	Enseignants, Formateurs	M	M	M
7-7	Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre de la mission d'animation et de développement des territoires	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs Directeurs d'exploitations	M	M	M
7-8	Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre de la mission de coopération internationale	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs	M	M	M
7-9	Accompagner les établissements, les équipes éducatives dans l'accueil et l'inclusion des élèves, stagiaires et apprentis en situation de handicap	Équipes de direction, enseignants, formateurs, équipes éducatives	A	A	M

Orientations à privilégier en matière de formation continue

8- FORÊT

Contexte / enjeux

Les études menées par l'observatoire des missions et des métiers (OMM) montrent une évolution régulière des métiers de la forêt et du bois au service des grands enjeux économiques, environnementaux et de développement des territoires ruraux. Trois lois en cinq ans ont modifié le cadre réglementaire de ce secteur. Enfin, la prégnance du changement climatique sous ses volets atténuation (avec l'augmentation du bois-énergie) et adaptation (pour faire évoluer les forêts aux nouveaux climats) conduit à une réflexion nouvelle sur l'avenir des forêts et de la filière bois, avec un rôle renouvelé pour l'administration, les organismes sous tutelle du ministère et les collectivités.

Un Plan Pluriannuel Régional de Développement Forestier (PPRDF) fixe la stratégie régionale de développement de la forêt.

C'est donc un développement des savoirs de base des agents (changement climatique, crédits carbone, sylviculture, écologie, économie, ...) qui sera recherché pour les rendre pleinement opérationnels dans leurs missions renouvelées.

Le nombre réduit d'agents traitant des questions forestières dans les DDT et DRAAF doit conduire à regarder les offres de formation offertes par les organismes forestiers tels que l'ONF et l'IDF, avec la limite de la posture différente d'une administration.

Enfin, il existe quelques postes très spécifiques (contrôleur de pépinières, DFCI, RTM...) pour lesquels il est indispensable de prévoir des formations de prise de fonction par accompagnement/tutorat avec un personnel compétent dans ces domaines.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
8-1	Nouveaux enjeux de développement pour la filière forêt-bois Contribuer au redressement productif et à l'atténuation du changement climatique, tout en préservant les aménités environnementales et sociales existantes Les outils de la loi d'avenir et le plan national d'action pour l'avenir des industries de transformation du bois.	DRAAF, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
8-2	Formations à la prévention du risque incendies en milieu forestier	DRAAF, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
8-3	Aides aux entreprises d'exploitation forestière et de première transformation du bois : AIDES adibois et adexbois Soutiens OSEO	DRAAF, DDT(M), DAAF	**A**	**M**	**M**
8-4	Accompagnement de projets forestiers de territoires : du diagnostic au choix des mesures. Stratégies locale de développement forestiers et GIEEF Articulation avec les autres schémas (PRAD, schémas air énergie-climat, trame verte et bleue...) Financements mobilisables (fond stratégiques forêt-bois, FEADER,...)	DRAAF, DDT(M), DAAF établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
8-5	Bois – Énergie : - production de chaleur - production de biocarburant Valorisation du bois comme source énergétique	DRAAF, DDT(M), DAAF	**A**	**M**	**M**
8-6	Impact du changement climatique sur les forêts et la sylviculture	DRAAF, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**

Orientations à privilégier en matière de formation continue

9 - ÉCONOMIE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'AGRICULTURE ET DES TERRITOIRES

Contexte / enjeux

La Loi d'Avenir dans le prolongement de la loi de modernisation agricole et de la pêche (LMAP) de 2010 développe la gestion des risques, mais aussi les outils au service d'une agriculture doublement performante, au plan économique comme environnemental.

Ainsi, les services déconcentrés doivent-ils développer des compétences d'ensemblier sur des thématiques d'analyse de l'économie des filières et exploitations agricoles, des impacts sociaux et environnementaux de l'agriculture dans les territoires.

Dans le contexte de la fin de la programmation 2007-2013 du FEADER il conviendra de maintenir un très bon niveau de maîtrise de la gestion des aides en services déconcentrés. Par ailleurs, pour la nouvelle programmation 2014-2020, l'État, au niveau national et surtout régional devra être en capacité de collaborer au mieux avec les nouvelles autorités de gestion régionales pour appuyer une politique ambitieuse de développement rural.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
9-1	**AGROECOLOGIE**				
A	Connaissances de base en agronomie, en énergie, en environnement, en énergie, en approche intégrée des exploitations agricoles et filières agricoles Qualité des sols : enjeux liés aux sols dans la production Connaissance des acteurs du territoire	DDT(M), DAAF, DDPP, DDCSPP, DRAAF, FAM et ASP et AC établissement d'enseignement	**M**	**M**	**M**
B	Durabilité et analyse de la durabilité : - analyse du cycle de vie : ACV , démarche de certification : HVE, agriculture biologique, ensemble des méthodes concourant à caractériser la durabilité des systèmes. - Politiques publiques en matière de biodiversité en lien avec les autres politiques (PAC notamment) - Sensibilisation à la préservation et renforcement de la biodiversité (les enjeux, les menaces principales, les recommandations clefs) Les bonnes pratiques agricoles et les arguments convaincants pour mobiliser	DRAAF, DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
C	Agriculture durable : Défi du développement durable et orientations ministérielles en faveur de l'agriculture agro-écologique. (produisons autrement,...) Connaissance des pratiques agricoles durables Stratégies collectives en faveur de pratiques agricoles durables (démarches de filières et de territoires) Certification environnementale	DRAAF, DDT(M), DAAF,_établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
D	Agriculture biologique - définition, état des lieux et dynamiques de développement - plan de développement de l'agriculture biologique « horizon 2017 »	DDT, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**

E	Agriculture et chimie du végétal	DDT, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
9-2	**POLITIQUE AGRICOLE COMMUNE**				
A	**Accompagnement de la mise en œuvre de la PAC et de ses nouveautés :** Instruction et gestion des aides du 1e et du second pilier Telepac Gestion des contrôles Formation sur les outils informatiques dédiés (ISIS, OSIRIS) Conditionnalité des aides Sécurisation des dépenses publiques communautaires : les audits (c'est quoi, comment ça marche, quelle posture adopter)	DDT(M), DAAF, DRAAF, établissement d'enseignement FAM, ASP	**M**	**M**	**M**
B	**La nouvelle PAC - Période 2014-2020** Les nouveautés La participation à la programmation du FEADER en appui aux autorité de gestion Connaissance des autres fonds européens (FEDER et FSE) pour une meilleure mobilisation pluri-fonds	DDT(M), DAAF, DRAAF, établissement d'enseignement, FAM, ASP	**A**	**A**	**A**
C	Réglementation des aides d'État dans les secteurs agricoles, agroalimentaire et dans les secteurs susceptibles de bénéficier du FEADER	Administration centrale, DRAAF,(RIAA...) DDT(M), DAAF, ASP, FAM	**A**	**M**	**M**
9-3	**TERRITOIRES ET GESTION DU FONCIER**				
A	Accompagnement de projets de territoires : du diagnostic au choix des mesures : méthodes et outils mobilisables, stratégies locales de développement forestier projet régional d'agriculture durable (PRAD) FEADER	DRAAF, DDT(M); DAAF	**A**	**A**	**M**
B	Conseils aux territoires Connaître les politiques du MAAF et l'impact sur l'agriculture	DDI, D(R)AAF	**A**	**A**	**M**
C	Accompagnement des projets LEADER : Animation et coordination de projets de territoires, identification et animation des groupes d'action locale	DRAAF, DDT(M), DAAF	**A**	**M**	**M**
D	Analyse et veille stratégique sur le monde agricole et le développement des territoires ruraux : niveau international (négociations internationales, G20, réforme de la PAC, changement climatique ...) niveau local	DRAAF (RIAA...), DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
E	Les outils de maîtrise de la consommation du foncier agricole/ la commission départementale de la consommation des espaces agricoles (CDCEA)	DRAAF (RIAA...), DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
F	La politique du cheval : connaissance des enjeux territoriaux et capacité de conseils dans la mobilisation des aides européennes et régionales	DDT (M), DRAAF	**A**	**A**	**M**

9-4	**ENTREPRISES AGRICOLES ET NON AGRICOLES**				
A	**Connaissance des entreprises agricoles et non agricoles** Analyse économique (compte d'exploitation et de résultats, plan d'affaires, plan de restructuration, rentabilité, plan comptable…) Connaissances du rôle des différents partenaires / entreprises (collectivités, UBIFrance, OSEO, CCI, FSI, pépinières d'entreprises…) Aides possibles ou non Compétitivité et emplois	Administration centrale, DRAAF, (RIAA...), DDT(M),DAAF, FAM, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
B	**Gestion des risques économiques, sanitaires et environnementaux :** Connaissance du fonctionnement des fonds de mutualisation sanitaires et environnementaux Connaissances des structures juridiques des entreprises agricoles et non agricoles Principales aides possibles à destination des entreprises Règles et outils de gestion du risque	Administration centrale, DDT(M), DAAF, DRAAF(RIAA...)	**A**	**M**	**M**
9-5	**INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES**				
A	Les politiques publiques en faveur des entreprises du secteur industriel : financements, investissement-développement, R&D-innovation, export, emploi Analyse économique (compte d'exploitation et de résultats, plan d'affaires, plan de restructuration, rentabilité, plan comptable…) Connaissances du rôle des différents partenaires / entreprises (collectivités, UBIFrance, OSEO, CCI, FSI, pépinières d'entreprises…)	Administration centrale, DRAAF, (RIAA...), DDT(M),DAAF, FAM, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
9-6	**POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES FILIERES**				
A	**Connaissance des filières agricoles :** - organisation économique de l'agriculture - outils juridiques et commerciaux - Labels et qualité	DDT(M), DAAF, DRAAF (RIAA...), Administration centrale, FAM, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
B	**Contractualisation de filières :** - gouvernance/ pilotage des bassins (laitiers, viticoles et bovins) - médiation de la contractualisation (connaissance du tissu agro-alimentaire, connaissance des règles de concurrence, capacité de médiation)	DDT(M), DAAF, DRAAF (RIAA...), Administration centrale, FAM, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
C	Tutelle des chambres d'agriculture et des établissements publics (analyse de bilans, compte de résultats, ...)	DDT(M), DAAF, DRAAF (RIAA...), Administration centrale, FAM, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
9-7	**CLIMAT ET ENERGIES**				
A	**Biomasse** Expertise sur les filières de valorisation non alimentaire de la biomasse : produits biosourcés, bioénergie dont combustion, méthanisation, biocarburants de 1ère et 2nde génération (structuration des filières, cadre de soutien, durabilité, etc.) Évaluation et mobilisation de la ressource en biomasse pour les usages non alimentaires (...) Accompagnement des porteurs de projets (expertise juridique, administrative, technique et financière) Biocarburant de 1er et 2ème génération	DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement et DRAAF	**A**	**A**	**M**

B	**Énergie et exploitations agricoles :** Connaissance de base des politiques énergétiques nationale et européenne Diagnostic énergie-climat des exploitations agricoles Connaissance des techniques d'amélioration de la performance énergétique des exploitations agricoles (amélioration des pratiques, des équipements, modernisation des infrastructures, etc.) Connaissance des techniques et du cadre de soutien à la production d'énergie renouvelable à la ferme : solaire photovoltaïque, petit éolien,... Problématique des déchets et de leur valorisation	DDT(M), DAAF, DRAAF, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
C	**Changement climatique** : mesures d'atténuation et d'adaptation dans le secteur agricole	DRAAF, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
9-8	**BIODIVERSITÉ**				
A	Sensibilisation à la préservation de la biodiversité (les enjeux, les menaces principales, les recommandations clefs de la SNB, les actions efficaces et les arguments convaincants pour mobiliser) Zoom sur l'agriculture, démarche « produisons autrement »	DDT(M), DRAAF, établissement d'enseignement	M	M	M
B	La trame verte et bleue, rôle, mise en œuvre, contribution de l'agriculture et de la forêt	DDT(M), D(R)AAF, établissement d'enseignement	**A**	**M**	**M**
C	Formations à NATURA 2000 - élaboration des documents d'objectifs - contractualisation avec les partenaires - évaluation des incidences	DDT(M), D(R)AAF	**M**	**M**	**M**
D	Chasse Enjeu de prolifération d'espèces(sangliers et dégâts à l'agriculture)	DDT(M), DGAL, établissement d'enseignement	M	M	M
E	Enjeu des zone humides agroforesterie	DDT(M), D(R)AAF, établissement d'enseignement			
F	Conciliation entre prédateur et agriculture	DDT(M), D(R)AAF, établissement d'enseignement			
G	Les outils de protection et de restauration de la biodiversité (hors Natura 2000)	DDT(M), DAAF, EPLEFPA	**M**	**M**	**M**
9-9	**POLICE de L'EAU et de la NATURE**				
A	Exercice de la police de la nature (police de la chasse, préservation de la faune et de la flore, décharges sauvages)	DDT(M), D(R)AAF	M	M	M
B	Pratique de la police administrative et judiciaire dans le domaine de l'eau	DDT(M)	M	M	M
C	Coordination des Polices DDT / ONEMA / ONCFS	DDT(M)	M	M	M

9-10	**PROTECTION DE L'EAU**				
A	**Enjeux de l'agriculture et eau** : - Qualité de l'eau : nitrate, pesticides, hydromorphologie - Gestion quantitative de l'eau - irrigation - Aspects juridiques : DCE, autres directives, contentieux - Aspects agronomiques, accompagnement des agriculteurs dans l'évolution des pratiques culturales (démarche produisons autrement, ecophyto) -Instruments réglementaire (programme d'action Nitrates, ZSCE) et financiers (MAEt,...)	DRAAF, DDT(M), DAAF, établissement d'enseignement	**A**	**A**	**M**
B	Connaissance du milieu et de la qualité écologique de l'eau (directive cadre sur l'eau) DCE (mise en œuvre des programmes de mesures) Protection des captages Continuité écologique des cours d'eau Gestion quantitative Assainissement Réponses possibles de l'agriculture, démarche « produisons autrement »	DDT(M), DDT(M) établissement d'enseignement	M	M	M
C	Connaissances techniques en matière d'hydrologie, hydrogéologie, hydrobiologie, hydraulique	DDT(M), DRAAF , établissement d'enseignement	M	M	M
9-11	**RISQUES :ANALYSE , PRÉVENTION ET GESTION**				
A	*Les formations d'accompagnement à la prise de fonctions des inspecteurs des installations classées sont organisées par la DGPR.* Formation continue à destination des inspecteurs des installations classées, notamment sur les problématiques d'eau, de déchets, d'élevage industriel, industrie agroalimentaire et équarrissages.	DDT(M,) DDCSPP et DDPP, DAAF	**M**	**M**	**M**
B	Mouvements de terrain, surtout en montagne	DDT(M), DAAF	**M**	**M**	**M**
C	**Analyse et prévention des principaux risques :** -sécurité publique -urbanisme - terrils (ONF) -ouvrages (barrages, digues) en développant l'aspect juridique (pénal)	DDT(M), DAAF	**M**	**M**	**M**
D	Inondations et crues torrentielles	DDT(M), DAAF	**M**	**M**	**M**

Orientations à privilégier en matière de formation continue

10 - SÉCURITÉ ET QUALITÉ SANITAIRES DE L'ALIMENTATION

Contexte / enjeux

Le programme triennal 2015-2017 s'inscrit principalement dans le cadre de la loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche, du plan d'actions issu des États généraux du sanitaire (EGS) mais également dans la perspective de l'application de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt.

La politique de formation au titre de la « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » devra permettre de consolider l'existant en poursuivant des formations initiées les années antérieures mais également de répondre à de nouveaux objectifs majeurs relatifs aux missions premières des services dans le domaine vétérinaire et végétal.

C'est au travers des outils de formation, à destination de tous les services déconcentrés, que sera maintenue et développée la professionnalisation des agents et leurs capacités d'adaptation aux évolutions.

Orientations		Public principalement concerné	Durée prévisionnelle du déploiement des formations		
			2015	2016	2017
10-1	**Compétences métiers des agents**				
A	Développement des connaissances et des compétences liées à la qualité de l'alimentation *(dont l'axe consommation et alimentation durable de la stratégie ministérielle du développement durable)*	DRAAF -Cadres des SRAL, Inspecteurs, Contrôleurs, Personnels techniques concernés-établissement d'enseignement	A	M	M
B	Amélioration de l'inspection en abattoirs	DD(CS)PP – Vétérinaires officiels	A	A	M
C	Adaptation à l'emploi dans le cadre du redéploiement d'agents exerçant en abattoir sur d'autres mission , en particulier suite à l'apparition des TMS	Agents affectés en abattoirs	A	M	M
D	Prévention des conflits lors des contrôles	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	M	M
E	Gestion des crises et alertes sanitaires	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	M	M
F	Gestion des foyers de maladies animales	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	M	M
G	Gestion de projets dans le cadre du plan Ecophyto, du programme national de l'alimentation et du pacte national de lutte contre le gaspillage	DRAAF (chef de projets)	M	M	M
H	Gestion de l'application du plan Ecoantibio	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	A	M
I	Accompagnement de la mise en œuvre des plans de surveillance et de contrôle pour les domaines vétérinaire et phytosanitaire	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	M	M	M
J	Harmonisation et maintien de la qualité des inspections vétérinaires et phytosanitaires	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	M	M	M
K	Amélioration de la connaissance des organismes internationaux et de la coopération internationale – Appropriation du contexte d'exportation	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	M	M

L	Développement des capacités d'animation en réseau et de valorisation des actions par la communication et l'information	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	M	M
10-2	**Contrôles des délégations** Contrôle et suivi des délégations attribuées à des organismes prestataires dans le cadre du dispositif sanitaire	DRAAF, cadres SRAL, cadre DAAF, cadres DD(CS)PP	A	A	M
10-3	Acculturation – Formations croisées DGAl – DGCCRF	DD(CS)PP	A	M	M
10-4	**Outils / Applications informatiques** Appréhension et maîtrise des outils existants (SIGAL, GEUDI, PHYTOPASS2) ainsi que des nouvelles applications liées à la mise en place du nouveau système d'information de l'alimentation (RESYTAL)	DRAAF, DAAF, DD(CS)PP	A	A	M

SIGNIFICATION DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ADJT : adjoint technique formation recherche.

AGL : (Atelier de Génie Logiciel) : ensemble de programmes informatiques permettant eux-mêmes de produire des programmes de manière industrielle.

AI : assistant d'ingénieur.

ASP : (agence de services et de paiement) : organisme payeur des aides versées aux acteurs du monde agricole et rural dans le cadre de la politique agricole commune. L'ASP résulte de la fusion de l'AUP et du CNASEA.

BDD : (ou référentiel) : ensemble de bases de données contenant les « références » d'un système d'information. Ces références sont de deux types : Soit il s'agit de données dont les applications de l'ensemble du système d'information ont besoin pour fonctionner (métadonnées) ; soit il s'agit d'informations plus techniques qui seront utilisées pour faire évoluer une application.

CCF : contrôle certificatif en formation.

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CMMI : (Capability Maturity Model Integration) : approche interdisciplinaire d'ingénierie des systèmes couvrant les compétences et processus techniques et managériaux (bonnes pratiques). C'est un modèle de référence qui permet d'évaluer le niveau d'organisation globale d'une entreprise IT (Information Technology).

CPE : conseiller principal d'éducation.

DAAF : direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

DDI : direction départementale interministérielle.

DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.

DDPP : direction départementale de la protection des populations.

DDT : direction départementale des territoires

DDTM : direction départementale des territoires et de la mer

DSV : direction des services vétérinaires.

Démarche PIMENT (PIlotage et ManageMENT) : vise à améliorer le processus décisionnel relatif au lancement des projets informatiques du MAP & établissements publics sous maîtrise d'ouvrage d'une direction d'administration centrale, et cela à la fois en termes d'efficience, de transparence, de soutenabilité et de réactivité. Cette démarche met en cohérence la programmation des projets avec le calendrier budgétaire, la gestion des ressources humaines et le cycle de vie des projets.

DGAL : direction générale de l'alimentation.

DRAAF : direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt.

DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (résulte de la fusion des DIREN, DRE et DRIRE).

EPLEFPA : établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

FAM : FranceAgriMer : établissement public résultant de la fusion de certains offices agricoles.

FPTLV : formation professionnelle tout au long de la vie

IAE : ingénieur de l'agriculture et de l'environnement.

IATOS : personnel ingénieur, administratif, technicien et ouvrier de service.

IE : ingénieur d'études.

IPEF : ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

ISIS : (Intégration de Systèmes d'Information Sécurisée) : Outil de gestion des aides directes versées aux agriculteurs dans le cadre de la politique agricole commune.

ISPV : inspecteur de la santé publique vétérinaire.

ITIL : (Information Technology Infrastructure Library) : ensemble de bonnes pratiques pour la gestion d'un système d'information (informatique). Sont en particulier abordés les sujets ci-dessous : Comment organiser une production informatique ? Comment améliorer l'efficacité du système d'information ? Comment réduire les risques ? Comment augmenter la qualité des services informatiques ?

LRU : loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

MAREVA : (Méthode d'Analyse et de REmontée de la VAleur) : outil décisionnel d'analyse et de suivi de projet dans un contexte de soutenabilité de la dépense et de recherche de performance. Cette méthode permet en effet de matérialiser la justification au premier euro et fournit, aux décideurs en matière de système d'information, un moyen de documenter leurs demandes.

NATURA 2000 : directive européenne concernant la conservation des habitats naturels ainsi que la faune et la flore sauvage et qui a permis la constitution d'un réseau de sites écologiques européens.

OS : (Operating System en anglais, ou Système d'Exploitation en français) : ensemble de programmes responsables de la liaison entre les ressources matérielles d'un ordinateur et les applications informatiques de l'utilisateur (logiciel bureautique, progiciel…). Exemples : Windows Vista, Mandriva ...

OSIRIS : outil de saisie, d'instruction, et de restitution Internet pour le secteur du développement rural.

PAC : politique agricole commune.

PCB : polychlorobiphényles (dérivés chimiques chlorés plus connus sous le nom de pyralènes).

RAEP : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : démarche visant à prendre en compte les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis par un agent au cours de son parcours professionnel et personnel. La RAEP peut être utilisée soit en remplacement d'une épreuve d'un concours administratif ou technique, soit comme élément complémentaire d'analyse utilisé en matière de promotion interne (inscription sur listes d'aptitude) .

RBOP : responsable de budget opérationnel de programme.

RDR2 : règlement de développement rural – programmation pour la période 2007-2014.

Schéma directeur : est utilisé en informatique pour désigner un document qui indique les grandes orientations en matière d'architecture et d'urbanisation du système d'information. Il existe différents niveaux de schéma directeur informatique. Que l'on se situe à un niveau stratégique ou technique, le schéma directeur a pour objectif d'identifier clairement la cible à atteindre et de décrire les moyens d'y arriver.

Sécurité des systèmes d'information (SSI) : ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires et mis en place pour conserver, rétablir, et garantir la sécurité de l'information et du système d'information.

SI : (Système d'Information) : représente l'ensemble des éléments (personnel, données, procédures, matériel, logiciel …) participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein d'une organisation. Le système d'information coordonne grâce à l'information les activités de l'organisation et lui permet ainsi d'atteindre ses objectifs.

SIG : (Système d'Information Géographique) : outil informatique permettant d'organiser et présenter des données alphanumériques spatialement référencées, ainsi que de produire des plans et cartes en 2D ou 3D.

SND : stratégie nationale pour la diversité biologique.

SRAL : service régional de l'alimentation (en DRAAF).

SRFD : service régional de formation et de développement (en DRAAF).

SRISE : service régional de l'information statistique et économique (en DRAAF).

TEPETA : technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole.

TFR : technicien formation recherche.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

TOGAF : (T*heOpen Group Architecture Framework) : ensemble de concepts et de standarts couvrant le domaine des architectures informatiques*