Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

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/2018-560** **25/07/2018**

Date de mise en application : 15/06/2018
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Note d'orientation pour la formation continue 2019-2020-2021

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP EPLEFPA Etablissementd'enseignement supérieur agricole

Résumé : la présente note de service identifie les orientations prioritaires en matière de de formation continue au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) pour la période 2019 à 2021.

NOTE D'ORIENTATION TRIENNALE POUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

ANNÉES 2019-2020-2021

La note d'orientation triennale pour la formation continue des personnels est le document stratégique de référence pour la politique de formation continue du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). Elle a pour finalité de définir, par secteur d'intervention, les compétences techniques et transverses du ministère chargé de l'agriculture qui doivent être acquises, actualisées ou consolidées, au regard des évolutions liées au contexte de mise en œuvre des réformes.

Destinée à l'ensemble des acteurs de la formation continue (encadrants, délégués régionaux de formation continue (DRFC), responsable local de formation (RLF), écoles et institut de formation du ministère...), elle constitue un guide pour l'accompagnement en formation de l'ensemble des personnels du ministère chargé de l'agriculture, en poste dans les services déconcentrés (SD), dans les établissements d'enseignement agricole et en administration centrale (AC). La note d'orientation est, notamment, le document de référence pour l'élaboration par les DRAAF/DAAF du document régional de formation (DRF).

Ces orientations sont actualisées chaque année, dans le cadre d'un travail collaboratif engagé avec les différentes directions, services et établissements d'enseignement agricole du ministère chargé de l'agriculture. La note a été présentée en séance du comité technique ministériel - section formation continue, le 29 mai 2018.

Elle comporte un document en annexe qui a pour objectif d'associer les compétences attendues au regard des orientations prioritaires retenues. Il permet, in fine, d'adapter l'offre de formation nationale (PNF) et/ou régionales (PRF)[1] aux besoins identifiés en terme d'acquisition ou de consolidation des compétences. Une note de service annuelle précise l'ouverture des actions du PNF accessibles sur le site Internet de la formation continue du MAA : www.formco.agriculture.gouv.fr

I) CONTEXTE GENERAL

Le contexte général relatif à l'activité de la formation continue au MAA est lié, notamment, à la mise en place d'un plan de transformation ministériel englobant plusieurs enjeux stratégiques en lien avec les ressources humaines, la simplification des démarches et des procédures, la qualité de service et le chantier de transformation numérique.

Il convient également de prendre en compte la dynamique interministérielle portée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui se traduit par la mise en place du schéma directeur de formation professionnelle tout au long de la vie (SD-FPTLV). Le SD-FPTLV vise au renforcement des compétences et des qualifications des agents au regard de l'évolution des missions et des périmètres du service public afin de leur garantir le socle de connaissances et de compétences fondamentales qui leur permettra de s'adapter à l'évolution de leur environnement professionnel. Il s'inscrit dans une démarche de mutualisation de la mise en œuvre des actions de formation continue transverses au niveau interministériel, national et régional, en lien avec l'activité des plateformes interministérielles de gestion des ressources humaines (PFRH).

II) ORIENTATIONS PRIORITAIRES PRESENTEES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Les orientations socles décrites ci-après sont fixées en fonction de l'actualité et de l'évolution des politiques publiques mises en œuvre par les différentes directions du MAA.

1) La performance économique et environnementale des filières agricoles, alimentaires, cheval, forêt – bois et bioéconomie

La direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) a pour mission

1 PNF : programme national de formation continue
PRF : programme régional de formation.

principale d'accompagner et soutenir les acteurs économiques pour favoriser la relance économique et la transition écologique des filières françaises.

Les compétences à mobiliser s'articulent autour des orientations suivantes :

- se familiariser avec les procédures européennes et les perspectives d'évolutions (PAC post 2020), assurer la mise en œuvre de la PAC dans les délais et le respect du droit européen : pilotage de la gestion des aides permettant de garantir la visibilité, partage de l'information, respect des calendriers et sécurisation des paiements ;
- s'assurer de la prise en compte, dans les dispositifs mis en œuvre par les Régions, des orientations stratégiques de l'État et appuyer les nouvelles Régions dans l'exercice de convergence de leurs programmes de développement rural ;
- renforcer l'action collective au sein des filières de l'amont à l'aval pour améliorer le fonctionnement de la chaîne de valeur et la valorisation des produits, accompagner la transition écologique et stimuler l'innovation ;
- s'approprier et mettre en œuvre les priorités du programme national forêt bois 2016 - 2026 et les outils financiers et réglementaires nécessaires au développement du secteur forêt bois, en priorisant et mutualisant les formations disponibles entre les différents acteurs publics de la politique forestière ;
- mettre en œuvre les actions pour combiner les performances économiques et environnementales des entreprises ;
- s'approprier et savoir mobiliser les nouveaux dispositifs mis en place dans le domaine du foncier ;
- comprendre les enjeux liés au changement climatique : menaces et opportunités pour l'agriculture et les filières, adaptation au changement climatique, réduction des émissions de gaz à effet de serre et séquestration de carbone dans les sols. Connaître les dispositifs et leviers de l'action publique et des initiatives privées dans ces divers domaines et ceux liés à l'efficacité énergétique ;
- comprendre les enjeux liés à l'érosion de la biodiversité et ses conséquences sur les services écosystémiques[2], comprendre les menaces et les opportunités pour l'agriculture et les filières. Connaître les dispositifs et leviers de l'action publique et des initiatives privées pour lutter contre cette érosion (ex. MAEC[3] Biodiversité, paiements pour services environnementaux...).

2) L'enseignement agricole

Le lancement des réformes d'une part du baccalauréat général et technologique, d'autre part de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, et, enfin, la mise en œuvre du plan étudiant tracent une nouvelle feuille de route pour l'enseignement agricole qui nécessite une adaptation de la part des équipes pédagogiques, éducatives et de direction aux nouveaux schémas d'organisation qui en découleront.

Les états généraux de l'alimentation (EGA) constituent également un cadre structurant qui vient confirmer la poursuite du projet agro-écologique du ministère chargé de l'agriculture. L'innovation pédagogique, et le numérique éducatif sont maintenus comme des axes forts à promouvoir et impulser dans les établissements. Le « Bien vivre ensemble » est un levier essentiel dans la lutte contre le décrochage scolaire, la lutte contre les violences et les discriminations, la promotion de l'égalité des filles et des garçons et la défense des valeurs de la république au sein des établissements. Le « bien vivre ensemble » participe de façon importante à la réussite de l'insertion sociale, scolaire et professionnelle des jeunes de l'enseignement agricole.

La convention signée au début de l'année 2018 avec le ministère chargé de l'éducation nationale doit renforcer le partenariat existant et les synergies sur les thématiques de l'éducation et de la formation. Elle a vocation à être déclinée au niveau régional.

L'insertion scolaire, professionnelle et sociale des jeunes et des adultes, notamment par la mise en place de qualifications adaptées aux besoins, la poursuite facilitée des parcours vers l'enseignement supérieur, constituent également des priorités en terme de formation continue.

Les axes de formation, en faveur de tous les agents de l'enseignement technique agricole, sont les suivantes :

2 La notion de service écosystémique renvoie à la valeur (monétaire ou non) des écosystèmes, en ce sens que les écosystèmes fournissent à l'humanité, directement ou indirectement, des biens et services nécessaires à leur bien-être et à leur développement.

3 MAEC : mesures agro-environnementales et climatiques.

- sensibiliser et former aux enjeux de la transition agro-écologique (axe 4 du plan «Enseigner à produire autrement »), avec l'aide des référents régionaux (DRAAF) et des acteurs du Dispositif National d'Appui (DNA) ;
- accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs, pour favoriser les innovations pédagogiques et les pratiques éducatives correspondantes, et pour permettre une adaptation aux nouveaux contextes de la formation et à l'évolution des publics accueillis ;
- prendre en compte les évolutions numériques, les adapter aux besoins différenciés des agents et renouveler les pratiques pédagogiques, notamment celles qui sont liées au suivi des jeunes en formation. Dans ce domaine, les sessions de formation à destination des enseignants permettent de les familiariser avec les nouvelles technologies et ressources pédagogiques ;
- renforcer les formations qui facilitent des projets pédagogiques en phase avec la rénovation des diplômes ;
- poursuivre le développement des compétences disciplinaires, didactiques, pédagogiques, techniques et scientifiques ;
- mettre en place les conditions de prévention et de lutte contre le « décrochage scolaire » ;
- former à l'accompagnement des apprenants dans leur projet d'orientation, leur projet professionnel ;
- accompagner les établissements aux changements induits par la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
- poursuivre et amplifier l'ouverture de l'enseignement agricole sur l'international et professionnaliser les acteurs et réseaux concernés ;
- accentuer la dynamique des actions en faveur de la prévention contre les discriminations et contribuer à la promotion de l'égalité fille-garçon/femme-homme ;
- assurer le niveau de qualification requis pour les personnels concernés par la sécurité et la santé au travail, tant pour les agents que pour les apprenants et les stagiaires ;
- poursuivre les efforts dans le domaine de la formation à la sécurité dans les établissements ;
- accompagner les établissements et les équipes éducatives pour l'accueil et l'intégration des élèves, stagiaires et apprentis, en situation de handicap ;
- améliorer le suivi des agents de la communauté éducative et les aider dans leur déroulement de carrière.

3) La sécurité et la qualité sanitaires de l'alimentation

La direction générale de l'alimentation (DGAL) assure des missions régaliennes et met en œuvre les politiques publiques pour maintenir le niveau de sécurité sanitaire des aliments, en veillant notamment à la protection sanitaire des productions animales et végétales, et poursuivre son action en matière de sécurité alimentaire, tout en évoluant dans un contexte de mutations importantes et de mondialisation croissante des risques sanitaires.

Elle inscrit son action dans le prolongement des priorités du ministère qu'elle pilote à travers différents plans : ECOPHYTO 2, ECOANTIBIO 2, plan de développement de l'apiculture, programme national pour l'alimentation (PNA), plan d'action en faveur du bien-être animal, plan semences et plan pour une agriculture durable. Ces plans intégreront les propositions de la feuille de route 2018-2022 des États généraux de l'alimentation.

Ces actions s'inscrivent à la fois :

- aux niveaux international et européen, avec l'accroissement des échanges mondiaux, l'émergence ou la ré-émergence d'organismes nuisibles et de maladies vectorielles entraînant des crises sanitaires ayant potentiellement de graves répercussions économiques ;
- aux niveaux national, régional et local (services en DRAAF, DAAF et DD(CS)PP), avec la réaffirmation d'attentes sociétales fortes en matière de sécurité des aliments et de santé et de protection animales.

La traduction de ces objectifs en termes de formations vise prioritairement à s'assurer de mobiliser, développer et de préserver des compétences « solides » et « reconnues », « non contestables » et « adaptées » au contexte :

- **dans le cadre de leurs missions de contrôle :**

- renforcer leurs pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction, en particulier en abattoir et dans les établissements du secteur agroalimentaire, et sécuriser l'action pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;
- optimiser leurs interventions lors de gestion de crises et d'alertes sanitaires et lors de la gestion de foyers ou de maladies animales ;
- savoir communiquer en situation de crise ;
- faciliter l'appropriation des outils de programmation et d'inspection informatiques (RESYTAL, EXPADON 2, GAO 2) ;
- accroître leur aptitude à faire face à la maltraitance des animaux (Stratégie « Bien-être animal ») ;
- être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter en situation de contrôle ;
- prévenir, dans la mesure du possible, et savoir repérer les situations à risque d'apparition des troubles musculo - squelettiques (TMS) en abattoir de boucherie ;

● dans le cadre de la mobilisation des services et des partenaires :

- développer leurs aptitudes à la gestion de projet dans le cadre de l'application des plans d'action ;
- renforcer les capacités d'animation des réseaux sur les différentes actions et valoriser ces actions par une politique de communication et d'information efficiente ;
- faciliter l'appropriation et l'application par les agents des processus déployés dans la démarche « par processus » engagée par la DGAL depuis 2014 ;
- contribuer aux évolutions de la réglementation de l'Union Européenne, notamment en matière de surveillance, de prévention et de lutte contre les maladies émergentes ou ré-émergentes dans les secteurs animal et végétal ;
- garantir la compétence managériale des encadrants, notamment en abattoir ;
- revaloriser les métiers d'inspection en abattoir et faciliter la reconversion d'agents exerçant en abattoir sur d'autres missions, en particulier suite à l'apparition de TMS ;
- mutualiser et assurer le développement des compétences « rares » ou « critiques » dans les services ;
- renforcer le suivi des actions déléguées afin d'en garantir la qualité et l'efficience ;
- conforter l'acculturation croisée des communautés de travail constituant les DD(CS)PP, notamment avec la DGCCRF, par l'ouverture de sessions de formation conjointes.

4) La politique des pêches maritimes et de l'aquaculture

La Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture (DPMA) est en charge de la réglementation des activités et des actions de soutien des secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture et gère les crédits nationaux et communautaires dédiés. Elle contribue aux négociations internationales et communautaires relatives à la politique des pêches maritimes et de l'aquaculture.

Le contexte général de l'activité de la DPMA concerne le suivi de la mise en œuvre du Brexit pour le volet pêche et aquaculture ainsi que le suivi des 17 objectifs de développement durable (ODD), dont la vie aquatique marine et la lutte contre les changements climatiques qui forment l'agenda 2030.

Les besoins en formation continue doivent répondre à une double problématique, d'une part, permettre aux agents nouvellement affectés de s'approprier rapidement les techniques générales et/ou les fondamentaux de la politique des pêches nécessaires à une montée en compétence rapide sur leur poste, afin d'être opérationnels en moins de six mois et, d'autre, part organiser la mise à jour et l'approfondissement des connaissances des agents les plus anciens.

Les besoins portent, par ordre décroissant d'importance, sur les domaines suivants :

- consolider les compétences des agents dans les divers domaines juridiques (Droit administratif général, propriété intellectuelles, droit de la fonction publique …) ainsi que dans le domaine du Droit communautaire (incluant la comitologie et la gestion des fonds structurels) ;

- garantir la compétence managériale des encadrants ;
- maîtriser les techniques de négociation, en particulier dans un contexte international ;
- développer les compétences des agents sur la gestion des ressources halieutiques en intégrant l'ensemble des actions de l'État en mer et l'impact du changement climatique ;
- maîtriser les outils et applications informatiques professionnels et la gestion des bases de données ;
- maîtriser le droit de l'environnement et son application pour l'encadrement des activités pêches et aquacoles (planification, autorisations aquacoles) ;
- être en capacité de réaliser une analyse financière des entreprises concernées (microéconomie) ;
- savoir communiquer sur des sujets à controverse repris dans les médias.

Les missions transverses et les fonctions supports

Le secrétariat général assure une mission générale de coordination des services et de modernisation du ministère qui concerne une grande diversité de métiers et de missions.

Pour répondre à ces missions, les compétences à mobiliser s'articulent autour des priorités suivantes :

Gestion des ressources humaines

- poursuivre la mise en œuvre des actions du plan managérial et, notamment, d'une part, celles relatives à l'appropriation des valeurs de la charte ministérielle de l'encadrement et, d'autre part, les actions visant au développement des compétences managériales au travers de l'utilisation des outils d'accompagnement (coaching, tutorat, codéveloppement,…) ainsi que la mise en place d'un parcours de formation pour les personnels encadrants et prioritairement pour les primo-accédants à des poste de management ;
- mettre en œuvre toutes les actions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail : prévention des risques psycho-sociaux, amélioration de l'hygiène, de la sécurité et la qualité de vie ;
- mettre en place une politique active et pérenne de sensibilisation et de formation, adaptées aux différentes catégories d'agents, répondant aux exigences des Labels Egalité professionnelle et Diversité : faire connaître les enjeux de la diversité et de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (managériaux, sociétaux, juridiques), accompagner le changement dans le domaine de la gestion et des pratiques professionnelles RH et plus particulièrement dans le domaine du recrutement ;
- accompagner la mise en œuvre de loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires : mise en place des sessions d'information et de sensibilisation ;
- mettre en place les actions de formation transverses dans le cadre de la mise en œuvre du schéma directeur de la FPTLV et plus particulièrement sur la thématique de la transition numérique;
- renforcer l'accompagnement en formation des gestionnaires de corps pour assurer la qualité de la paye et de la gestion administrative des agents ;
- mettre en œuvre le dispositif de formation des agents pour le passage du SI-RH Agorha au SI-RH Renoi-RH[4] ;
- mettre en œuvre le dispositif ministériel relatif au compte personnel de formation (CPF) pour permettre aux agents publics, d'une part, d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, et d'autre part, de les accompagner dans leur démarche de mobilité ;
- contribuer à la mise en œuvre du volet formation du plan d'action pour les services d'économie agricole (SEA) ;
- contribuer à la mise en place d'un dispositif national de formation et de tutorat pour les personnels en abattoir ;
- prévenir les agressions, notamment lors des contrôles ;

4 RenoaRH : Renouveau des Outils Informatiques relatif aux RH.

- permettre le développement professionnel des agents et conduire les actions définies dans le cadre de la feuille de route sociale ministérielle actualisée (baromètre social) ;
- renforcer l'expertise RH du réseau des inspecteurs et ingénieurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) et des inspecteurs de l'enseignement agricole (IEA).

Fonctions budgétaires et comptables

- fiabiliser et sécuriser la chaîne de la dépense (notamment par l'appropriation des méthodes de contrôle interne budgétaire et comptable) tant pour les services du ministère chargé de l'agriculture que pour ses opérateurs ;
- savoir analyser les enjeux liés aux achats et généraliser les procédures de dématérialisation.

Modernisation, systèmes d'information et pilotage des services

La formation continue doit être mobilisée autour de 3 objectifs :

- accompagner les agents et les structures dans les démarches de modernisation ;
- faciliter la maîtrise de nouveaux outils et garantir les compétences des équipes « support »;
- renforcer les compétences en matière de pilotage de la performance et de la qualité.

Les formations doivent prioritairement viser à :

- accompagner les agents et les services dans le cadre des changements d'organisation territoriale de l'État ;
- mettre en œuvre le plan d'accompagnement des SEA engagé depuis 2016 et enrichi en 2017-2018 ;
- renforcer les compétences en matière de pilotage des structures locales, régionales et centrales : contrôle de gestion, contrôle interne financier, GPEC[5], démarches qualité, stratégie de formation, contrôle interne métier, partage de connaissance avec les réseaux métiers d'appui au pilotage ;
- former aux outils numériques et à leur évolution actuelle et future : SI collaboratifs, modernisation des systèmes d'information « métier « (RESYTAL, SIRENA, …) et «supports » (SI RH ; BDNU ; Mélanie, Window 10, suite logiciel Microsoft, hébergement CLOUD…) ;
- accompagner l'incidence des transformations numériques sur l'organisation, les compétences et les relations de travail ;
- assurer la formation continue des équipes techniques ;
- assurer les compétences nécessaires en matière de sécurité des systèmes d'information ;
- conforter le pilotage des projets informatiques (maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre) ;
- valoriser les données.

Etat exemplaire

- poursuivre l'engagement défini dans le plan ministériel d'administration exemplaire autour des économies d'énergie, de la mobilité durable, des économies de ressources, de la réduction des déchets et de la préservation de la biodiversité ;

Communication institutionnelle

- développer un socle de compétences pour accompagner les agents dans la stratégie de développement du digital engagée au ministère (acculturer les agents aux nouveaux usages du WEB, développer les compétences des contributeurs).

Juridique

- veiller à la qualité du droit ;
- sécuriser l'élaboration des textes, notamment les clauses financières des arrêtés de subvention et

5 GPEC : gestion prévisionnelles des emplois et des compétences.

conventions ;

- maintenir un haut niveau d'expertise en droit public et dans le domaine du droit spécifique au ministère.

Statistiques et prospective

- produire des statistiques de qualité en respectant les délais fixés par les règlements européens (recensement agricole prévu en 2020) ;
- poursuivre la dématérialisation des enquêtes ;
- conduire les études nécessaires au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques en développant l'expertise interne

Politique du travail et de la protection sociale

- mettre en œuvre la politique sociale en faveur des exploitants et salariés agricoles.

Le montant des crédits de la formation dans le cadre du programme budgétaire 215 du ministère fait l'objet d'une sanctuarisation (à périmètre constant). Le programme 333, dont le périmètre a été élargi aux services déconcentrés du niveau régional depuis le 1er janvier 2017, supporte, désormais les frais de déplacement des agents en DRAAF (et expérimentation en Martinique) générés par l'ensemble des formations suivies ainsi que les frais d'ingénierie des formations transverses.

Dans le contexte de la réforme de l'État, la formation continue consolide son positionnement en tant qu'outil d'accompagnement de la transformation. Elle est un axe stratégique de la politique de ressources humaines du ministère en charge de l'agriculture qui lui permet de disposer des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions et à la qualité de service pour les usagers et les agents de sa communauté de travail.

Le secrétaire général adjoint
par interim

Philippe MERILLON

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

MISSIONS / COMPETENCES

Période 2019-2020-2021

Ce document a pour objet de mettre en regard les compétences attendues et les différentes missions identifiées au regard des orientations prioritaires définies dans la note d'orientation triennale de la formation continue des personnels 2018/2021

La définition de la compétence est celle de l' Observatoire des missions et des métiers (OMM) du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) :
Capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoir ou connaissance, savoir faire, voire savoir être) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle.
Source :

Le document est organisé autour de 7 fiches :

- management des ressources humaines des organisations
- pilotage
- performance économique et environnementale des entreprises
- forêt/bois
- enseignement agricole technique et supérieur
- sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation
- missions transverses / fonctions support

Ce document n'a pas vocation à recenser de manière exhaustive toutes les missions et, de fait, toutes les thématiques à développer dans les différents dispositifs de formation. Il est du ressort des encadrants, des responsables locaux de formation et des délégués régionaux à la formation continue de recueillir les besoins et d'intégrer les réponses les mieux adaptées aux niveaux local et régional au travers d'une offre de formation adaptée.

ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE AU MAA

La formation continue du MAA est organisée de façon déconcentrée, pour être au plus près des besoins des structures et des agents.
Niveau local :
Au sein de chaque structure ou établissement, le responsable local de formation (RLF) est l'interlocuteur de premier niveau pour les agents en tant que conseil et opérateur pour les inscriptions aux sessions de formation. Il recueille les besoins des agents exprimés notamment suite aux entretiens professionnels et contribue à l'élaboration du plan local de formation continue de sa structure et assure également la mise en œuvre des formations du niveau local.

Niveau régional :
Les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF) définissent la politique de formation continue du niveau régional au travers du document régional de formation (DRF).
Le délégué régional à la formation continue (DRFC) est un acteur clé du dispositif du MAA. Il assure la prise en compte du contexte régional, dans le périmètre du cadrage national.
Il élabore et assure la mise en œuvre des actions de formation en application des orientations retenues dans le DRF pour l'ensemble des structures du niveau régional : DRAAF/DAAF, DDI et des établissements d'enseignement agricole.

Niveau administration centrale
En administration centrale (AC) la formation continue est portée par les RLF et la délégation à la formation continue de l'administration centrale.
Les RLF sont positionnés au sein des missions des affaires générales (MAG) dans les directions techniques et au secrétariat général. Leur périmètre d'intervention concerne les formations « métier » en lien avec les missions de leur direction.
La délégation à la formation continue de l'administration centrale est placée auprès de la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) de l'AC. Elle intervient dans le périmètre des formations transverses à l'ensemble des agents de l'administration centrale.

Niveau national :
Le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) au sein du SG/SRH/SDDPRS définit la politique de formation continue du Ministère, pilote les crédits formation, assure la maîtrise d'ouvrage de dispositifs nationaux et gère les crédits nécessaires à la mise en œuvre du programme national de formation. Il élabore la note pluriannuelle pour la formation continue des personnels en lien avec les directions techniques et anime le réseau des délégués régionaux à la formation continue. Le BFCDC a également en charge le pilotage du site internet de la formation continue. (http://www.formco.agriculture.gouv.fr)

Niveau Interministériel
Les plate-formes régionales d'appui interministériel à la gestion de ressources humaines (PFRH) proposent une offre de formation sur des sujets dits transverses (management, accueil, techniques administratives, juridiques, achats publics..). Cette offre est constituée d'actions proposées par les directions régionales des ministères et sont ouvertes à l'ensemble des agents des services de l'Etat, y compris les agents du MAA dans les EPL.

MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

Dans le cadre des réorganisations liées à la réforme des régions d'une part, et d'autre part, dans le cadre de la mise en œuvre des orientations gouvernementales visant à la consolidation des compétences en matière de management le ministère s'est engagé dans une démarche de consolidation des compétences managériales des personnels encadrants.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Définir des parcours (de référence) de formation au management	-Définir des parcours types de formation pour les cadres -Accompagnement tout au long de l'évolution de leur carrière de manager -Connaissance de l'offre de formation continue existante -Connaissance de l'offre interministérielle	Connaissance de l'environnement professionnel et des besoins en formation des personnels encadrants	Ensemble des personnels encadrants	2019 / 2021
Manager autour du projet de service	- S'approprier les principes du management transversal - Connaître la conduite de projet - Favoriser la cohésion d'équipe - Savoir travailler en réseau avec des profils métiers diversifiés - Savoir élaborer un projet de service - Savoir impulser et conduire le changement	Connaître : - la politique gouvernementale - les politiques du MAA - les institutions publiques nationales et européennes - le contexte politique, économique et social français	Équipes de direction, personnel encadrant AC, SD, établissements d'enseignement	2019 / 2021
Manager dans un contexte multisites	- Intégrer la gestion d'une équipe de collaborateurs implantée sur plusieurs sites - savoir adapter son mode de management à la distance - Adapter l'organisation du travail - Savoir déléguer - Créer et maintenir la cohésion de l'équipe - Appréhender les outils de communication visio- conférence, de visio poste à poste, de conférences téléphoniques ...	Connaître : - Les fondamentaux du management - L'environnement professionnel au travers d'une approche métiers/compétences/gestion des ressources humaines	Prioritairement dans les nouvelles régions fusionnées : équipe de direction, personnel encadrant (jusqu'au niveau chef de pôle), notamment pour les pôles SSA en DdcsPP encadrant les agents MAA en abattoirs	2019 / 2021

Professionnaliser le recrutement	Savoir rédiger une fiche de poste et évaluer les compétences - Savoir lire et évaluer une candidature - Savoir mener un entretien en lien avec le cadre défini dans le guide du recrutement - Savoir évaluer les compétences des candidats et celles à acquérir - Connaître les procédures existantes - Enregistrer toutes les étapes du recrutement ou du choix opéré lors des mobilités internes	- Connaissance des différents corps du ministère - Avoir une approche de la GPEC - Avoir une approche métier/compétence	Ensemble des personnels encadrants en situation de recruteur actuelle ou à venir	2019 / 2021
Manager les ressources humaines	- Savoir définir les compétences attendues de ses collaborateurs, savoir les formuler - Savoir définir des objectifs collectifs et individuels - Maîtriser les outils du management : écoute active, délégation, recadrage. - Savoir conduire et exploiter l'entretien professionnel (volet fixation et atteinte des objectifs) et l'entretien de formation - Mettre en œuvre les préconisations en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme - Savoir recruter dans le respect des règles de neutralité et d'égalité de traitement (prévention des discriminations et lutte contre les stéréotypes, règles de déontologie du ministère) - Identifier le rôle du manager dans les problématiques de santé et de sécurité au travail dont la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux (document unique d'évaluation et plan d'action) et la prévention des agressions (primaires et tertiaire) - Connaître les règles et principes du dialogue social - Savoir manager en multi-sites - savoir manager des agents en télétravail	Connaître : - les règles en vigueur - les pratiques RH interministérielles, -l'organisation RH du MAA et ses différents acteurs - la politique RH de son organisation - les principaux outils mobilisables en matière de formation continue et de parcours professionnels - les critères de discrémination à proscrire	Équipes de direction, personnel encadrant AC, SD, établissements d'enseignement	2019 / 2021
Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	-s'approprier les démarches de la GPEC et les outils associés (ministériel et interministériel)	la réglementation en vigueur	directeurs, directeurs adjoints, chefs de service, responsable RH	2019 / 2021
Manager / piloter les organisations	S'approprier les démarches de pilotage (démarches qualité, gestion de la performance, démarche de revue participative des processus, maîtrise des risques et contrôle interne, pilotage financier à travers le développement des compétences d'analyse financière,..)	Connaître l'organisation interministérielle Identifier les interactions avec la politique ministérielle	directeurs, directeurs adjoints et chefs de service	2019 / 2021
Développer la connaissance des règles de déontologie du fonctionnaire	- Connaître les textes réglementaires	Connaître la politique du gouvernement et du ministère en la matière	Ensemble des personnels encadrants	2019 / 2021

PILOTAGE

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
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.				
Piloter et coordonner les différents acteurs régionaux	- Développer des compétences en matière d'animation de réseau. - Connaître les méthodes de communication, d'animation et de négociation - Savoir mobiliser les partenaires du territoire	- Identifier les différents acteurs régionaux, leur fonctionnement, leurs politiques - Connaître le fonctionnement des différentes institutions publiques	Directeurs régionaux et directeurs adjoints, chefs de services	2019 / 2021
Assurer le pilotage budgétaire	- Connaître les règles de gestion budgétaire et comptable **(** fonction R-BOP**)**		DRAAF	2019 / 2021
Animer les réseaux support (contrôleur interne, contrôle de gestion,DRFC, responsable achat, animateurs juridiques, chargé de communication..)	- Connaître la politique ministérielle à laquelle se rattache le réseau. - Développer des compétences en matière d'animation de réseau. - Maîtriser les outils de communication et de partage d'information - Savoir conduire une réunion	Connaître l'environnement, les structures et acteurs du domaine d'intervention du réseau	Agents chargés de l'animation de réseaux « support »	2019 / 2021
Contrôle de gestion et performance des organisations				
Piloter à travers la gestion de la performance	- S'approprier les démarches de gestion de la performance		Équipe de direction, personnel d'encadrement	2019 / 2021
Apporter un appui au pilotage au travers du contrôle de gestion	Maîtriser: - les outils et techniques de contrôle de gestion - la gestion de base de données - les statistiques descriptives ; Savoir : - concevoir des tableaux de bord, en assurer le suivi et analyser les données - faire des représentations graphique ; - mobiliser les résultats des SI (RH, budget et compta, statistiques, aides agricoles et forestières, …) pour le contrôle de gestion	Connaître : - les politiques du ministère et le fonctionnement des services - les SI du MAA - les données administratives du MAA pour les utiliser ; - les démarches de pilotage (qualité, contrôle interne financier, GPEEC)	Contrôleurs de gestion	2019 / 2021
Améliorer la performance 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 - Valoriser ces démarches d'organisation dans la conduite des projets et dans les méthodes de travail.		Directeurs régionaux et directeurs adjoints Chefs de services	2019 / 2021

Valorisation des 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 »				
Piloter grâce à une bonne connaissance du territoire	- Savoir analyser données et représentations graphiques	Connaître les politiques du ministère	Tous services déconcentrés et enseignement	2019 / 2021
Traduire les données en supports cartographiques	- Connaître les systèmes d'information géographiques - Savoir concevoir, gérer et exploiter les bases de données à références géographiques - Maîtriser les outils informatiques adaptés permettant l'accès et le traitement des informations (Post Gre – Poste Gis – Python – Qgis)		Tous services déconcentrés et enseignement	2019 / 2021
Tutelle de délégation de mission de services publics (opérateurs, agences et organismes)				
Assurer la tutelle et le pilotage des opérateurs, organismes et agences	Connaître : - le corpus réglementaire applicable aux opérateurs de l'État et aux organismes sous tutelle - les outils de la gouvernance pour l'exercice de la tutelle et du pilotage - les principaux risques financiers et comptables et interpréter les états financiers grâce à l'analyse financière - les notions de base de la gestion des ressources humaines s'appliquant aux organismes et opérateurs		Administration centrale, services déconcentrés	2019 / 2021
Prévention des risques et gestion des crises				
Prévenir les risques et gérer les crises	- Connaître l'action ministérielle en matière des gestion des risques (cartographie ministérielle des risques) - Maîtriser la communication en situation de médiation - Connaître l'organisation et le fonctionnement d'une cellule de crise		Agents des DRAAF/DAAF, SRAL, DDI et établissements d'enseignement	2019 / 2021

Relation à l'usager				
Faciliter et simplifier la relation à l'usager	Savoir communiquer avec : - les institutions - les professionnels - les élus ..... Connaître les évolutions réglementaires et organisationnelles (silence vaut accord, droits des usagers à saisir par voie électronique l'administration, suppression des pièces justificatives en application du principe « dites-le nous une fois » .....)		Tout public	2019 / 2021
Acquérir la bonne posture dans les différentes situation de relation avec l'usager	- Savoir argumenter - Savoir négocier - Connaître les techniques de gestion de conflit		Tout public	2019 / 2021

PERFORMANCE ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTALE DES ENTREPRISES

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises a pour ambition de développer l'économie et l'emploi dans les filières agricoles et agroalimentaires, tout en les accompagnant dans la transition écologique. Elle dispose de nombreuses prérogatives puisqu'elle gère notamment l'ensemble des politiques publiques en lien avec l'agriculture, la gestion de la PAC, l'agroalimentaire, ou les relations européennes et internationales. L'expertise dans le domaine économique et environnemental se concrétise dans la mise en œuvre du projet agro-écologique qui permet d'allier une performance à la fois économique, environnementale et sociale. Cette triple performance est une véritable opportunité pour les entreprises des secteurs agricole et agroalimentaire, qui doivent devenir les moteurs verts de l'économie française.

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.

Pour répondre à ces missions, les compétences à mobiliser s'articuleront autour des priorités suivantes :

- le paiement des aides de la PAC du 1er et du 2nd piliers en veillant au respect du droit de l'Union européenne ;
- la mise en oeuvre des Programmes de Développement Rural (PDR) dans l'hexagone, en Corse et outre-mer, au service de la performance économique et environnementale des entreprises ;
- le développement économique des filières en favorisant les stratégies collectives et en valorisant les dispositifs de soutien aux investissements ;
- la triple performance économique, environnementale et sociétale, et les services aux filières et aux entreprises ;
- l'adaptation des exploitations et des filières au changement climatique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la séquestration de carbone, et l'efficacité énergétique ;
- la prise en compte dans les pratiques agricoles de la préservation de la biodiversité et des services écosystémiques.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Agroécologie				
Accompagner la transition écologique	Connaître: - les différents plans mis en œuvre au ministère - les politiques publiques en matière de biodiversité et de lutte contre le changement climatique en lien avec les autres politiques (PAC notamment) - les finalités et fonctionnement des GIEE - Avoir une connaissance de base en agronomie, en énergie et en environnement - Connaître les enjeux liés au changement climatique pour l'agriculture (adaptation, atténuation, séquestration de carbone) Connaître: - les pratiques agricoles traditionnelles (fertilisation, protections des cultures, travail du sol.....) - les pratiques de production agroécologiques (y compris agriculture biologique) (fertilisation, protections des cultures, travail du sol .....) - les leviers techniques et politiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre, et ceux favorisant le stockage de carbone dans les sols	Connaître / identifier les acteurs du territoire	DRAAF/DAAF ,DDT(M), DD(CS)PP, FAM, ASP administration centrale, établissements d'enseignement	2019 / 2021

Politique agricole commune et autres aides				
Assurer la gestion des aides	Connaître et savoir appliquer la réglementation Savoir - instruire et gérer les aides du 1er et 2ème pilier - utiliser les outils informatiques dédiés (ISIS, OSIRIS) et leur connexion avec TELEPAC		DDT(M), DAAF, DRAAF, établissements d'enseignement , FAM, ASP	2019 / 2021
	Connaître les aides d'état et de minimis dans les secteurs agricoles, agroalimentaire et dans les secteurs susceptibles de bénéficier du FEADER		DDT(M), DAAF, DRAAF,(RIAA...) , FAM, ASP, administration centrale	2019 / 2021
Aménagement du territoire et gestion du foncier				
Accompagner les projets de territoires : du diagnostic au choix des mesures	Connaître : - les politiques du MAA et l'impact sur l'agriculture - les méthodes et outils mobilisables S'approprier les stratégies locales de développement forestier ainsi que le projet régional d'agriculture durable (PRAD) Savoir animer et coordonner des projets de territoires	- pour les projet LEADER : identifier et animer les groupes d'actions locales	DRAAF/DAAF , DDT(M)	2019 / 2021
Gérer le foncier	Connaître et savoir mobiliser les outils de maîtrise du foncier agricole Connaître le fonctionnement de la commission départementale de préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers (CDPENAF) Connaître et savoir appliquer la réglementation relative au contrôle des structures		DRAAF/DAAF (RIAA...) ,DDT(M), établissements d'enseignement	2019 / 2021
Les entreprises				
Accompagner les entreprises	- Connaître les politiques publiques en faveur des entreprises du secteur industriel : financements, investissement-développement, R&D-innovation - Connaître les entreprises agricoles et non agricoles - Savoir faire une analyse économique et financière (compte d'exploitation et de résultats, plan d'affaires, plan de restitution, rentabilité, plan comptable...) - Identifier les différentes aides qui peuvent les concerner - Connaître les différentes procédures collectives : redressement, règlement judiciaire, liquidation judiciaires et les acteurs concernés	identifier les différents partenaires/entreprises (collectivités, UBIFrance, OSEO, CCI, FSI, pépinières d'entreprise.....) Connaître : - leur rôle et leur organisation,	DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), établissements d'enseignement, administration centrale	2019 / 2021

	Gérer les risques économiques, sanitaires et environnementaux	Connaître : - le fonctionnement des fonds de mutualisation sanitaire et environnementaux - les structures juridiques des entreprises agricoles et non agricoles - les règles et outils de gestion du risque - les principales aides à destination des entreprises	- la gestion des marches	DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), administration centrale	2019 / 2021
	Accompagner la performance économique et environnementale des entreprises	Connaître : -le corpus réglementaire applicable aux organismes sous tutelle et notamment aux chambres d'agriculture - le fonctionnement 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	2019 / 2021
	Les filières				
	Accompagner et contractualiser avec les filières	Connaître les filières agricoles : - l'organisation économique de l'agriculture - les outils juridiques et commerciaux - les labels et qualité Savoir : - faire une analyse économique et financière de base - animer un réseau - travailler et faire travailler ensemble de nombreux partenaires Connaître : - le tissu agro-alimentaire - les règles de gestion	Connaître : - les acteurs de la filière et leurs priorités - l'organisation et les relations économique de la filière - la gestion des marchés	DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), établissements d'enseignement, administration centrale	2019 / 2021

FORET – BOIS

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises développe une stratégie de développement de la filière forêt-bois pour soutenir l'investissement et l'innovation des entreprises de l'industrie du bois.

Pour répondre à ces missions, les compétences à mobiliser s'articuleront autour notamment des priorités suivantes :
- veiller à la mise en œuvre opérationnelle du programme national forêt-bois -
- finaliser le programme national forêt-bois et veiller à sa mise en œuvre opérationnelle aux niveaux national et régional pour accroître la mobilisation et la transformation du bois en France ;
- consolider et déployer une stratégie Climat pour la forêt

C'est donc un développement des savoirs de base des agents (dans le domaine de l'économie amont et aval, du changement climatique, crédits carbone, sylviculture, écologie, …) 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.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Définir et piloter la politique forêt/bois	Connaître - la réglementation et les orientations du Ministère - la réglementation et les orientations des autres ministères concernés (Bois-énergie, changement climatique....) - les documents de cadrage de la politique forestière Savoir - évaluer leur mise en œuvre - travailler avec des partenaires multiples - utiliser les outils SIG	Connaître les acteurs de la filière et leurs stratégies	Administration Centrale, DRAAF/DAAF	2019 / 2021

	Instruire, suivre et contrôler les dossiers relevant des missions régaliennes	Connaître : - la réglementation et les orientations du Ministère - la réglementation et les orientations des autres ministères concernés (Bois-énergie, changement climatique....) - le code forestier - la foret dans le code rural et le code de l'environnement, la fiscalité liée à la forêt - le droit pénal forestier, le Règlement bois de l'UE, le défrichement, les matériels forestiers de reproduction - les sciences et techniques forestières (sylviculture, pédologie, botanique forestière.....) - les techniques forestières appliquées (document de gestion, reboisement, voirie forestière.....) - Savoir utiliser les outils informatiques associés (SYLVA,_NAT) - savoir gérer les contrats du fond forestier national - Identifier et savoir mettre en œuvre les mesures d'adaptation au réchauffement climatique pour garantir la gestion durable des forets	Appréhender l'économie de la filière : - la valeur économique des bois - l'économie des entreprises - les acteurs et réseaux institutionnels (chambre agriculture, conseil régional....)	Administration Centrale, DRAAF/DAAF, DDT(M)	2019 / 2021
	Accompagner les acteurs économiques / suivi des filières	- Mobilisation du bois : enjeux et leviers d'actions - Connaître les dispositifs d'aides aux entreprises d'exploitation du secteur (aides d'état, aides servies par BPIfrance…) - Savoir instruire les dossiers relevant des mesures et programmes de soutien de la filière (FEADER....) - Savoir faire une analyse économique et financière d'une entreprise - connaître les financements mobilisables (fonds stratégique forêt-bois, FEADER)	Connaître les entreprises (forestiers, exploitations, scieries..) et leur fonctionnement	Administration Centrale, DRAAF/DAAF	2019 / 2021
	Assurer la gestion durable des forêts	- Identifier et savoir mettre en œuvre les mesures d'adaptation au réchauffement climatique pour garantir la gestion durable des forêts - multifonctionnalité de la forêt : valeurs non marchandes et services écosystémiques ; - Protection des forêts : prévention des risques incendies de forêts (DFCI), équilibre sylvo-cynégétique ; défrichement ; Être en capacité : - d'accompagner les projets forestiers de territoires: du diagnostic au choix des mesures. - de les articuler avec les différents schémas d'aménagement (PRAD, schéma air énergie climat, trame verte et bleu.....) et déclinaison du PNFB en région -connaître les financements mobilisables (fond stratégiques forêt/bois, FEADER) - comprendre les problématiques territoriales - d'anticiper les évolutions liées au changement climatique	- Connaître les acteurs et réseaux institutionnels (chambre agriculture, conseil régional...)	DRAAF/DAAF, DDT(M), établissements d'enseignement	2019 / 2021

ENSEIGNEMENT AGRICOLE TECHNIQUE ET SUPERIEUR

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

L'application de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt, les chantiers engagés par la DGER, et les suites à donner après l'engagement de l'enseignement agricole pour la grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République, impliquent des évolutions.

L'enseignement agricole, au travers de ses cinq missions et grâce à ses spécificités, est mobilisé au service d'une formation professionnelle citoyenne de qualité.

Pour L'EPLEFPA et en synergie avec ses partenaires dans les territoires, cela induit une adaptation, aussi bien en termes d'activité de mise en œuvre des cinq missions qu'en termes d'actualisation, d'amélioration et d'acquisition de compétences individuelles et/ou collectives. C'est pourquoi, au-delà des actions régulières de formation à la didactique et à la pédagogie, le dispositif de formation continue vise non seulement à répondre aux besoins recensés dans les établissements mais aussi à considérer :

- la transmission des valeurs républicaines,
- la sensibilisation et la formation de la communauté éducative aux enjeux de la transition écologique,
- la diversité des publics accueillis,
- l'accueil et l'inclusion des élèves en situation de handicap,
- l'innovation pédagogique et le numérique éducatif,
- l'ouverture au monde, l'ouverture à l'autre,
- l'accompagnement des rénovations des diplômes,
- les qualifications requises pour les différents enseignements, l'animation et la vie scolaire,
- l'adaptation à de nouvelles fonctions ou missions ainsi qu'à de nouvelles pratiques innovantes,
- le développement de la culture de sécurité au sein de l'établissement.

La formation continue des personnels des établissements de l'enseignement supérieur obéit à la politique menée par chaque structure et dans le cadre des orientations données par la DGER. Toutefois une attention particulière doit être apportée au management général des établissements (ressources humaines, maîtrise budgétaire et comptable).

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Apprendre le « bien vivre ensemble »	Savoir : - faire partager et vivre les valeurs républicaines - aborder l'enseignement moral et civique en interdisciplinarité - maîtriser la culture du débat - prévenir et lutter contre les discriminations	Composition des EPLEFPA et des sites, Institutions et collectivités, élus, vie associative, ALESA,	Ensemble de la communauté éducative	2019 / 2021
Participer à l'évolution des principes et pratiques de la production agricole « enseigner à produire autrement »	- Connaître les processus dans le fonctionnement des agrosystèmes - Être en capacité de travailler en pluridisciplinarité - Utiliser les exploitations agricoles et ateliers technologiques,	Professionnels et instituts acteurs en matière d'agro-écologie	Référents régionaux "enseigner à produire autrement", enseignants, formateurs, équipes éducatives et de direction, personnels des exploitations et des ateliers technologiques.	2019 / 2021
Intégrer les évolutions du numérique dans ses pratiques	- Mettre en œuvre des innovations pédagogiques par discipline Savoir : - utiliser les médias numériques et réseaux sociaux pour la conduite de ses activités et la création de ressources pédagogiques - mobiliser les ressources issues des outils numériques - adapter ses approches didactiques et pédagogiques,	Réseau des DRTIC et pratiques au sein de l'ensemble du système éducatif national	Équipes éducatives, formateurs, assistants d'éducation	2019 / 2021

	Mettre en œuvre les réformes et rénovations de diplômes	- Actualiser ses connaissances en lien avec les nouveaux contenus de référentiels et aux nouvelles modalités dans le cadre d'une rénovation de diplôme, - Être capable d'adopter de nouvelles, pratiques et de les mettre en œuvre - Savoir travailler en équipe	Ministère de tutelle, DGER, référentiels, notes de service et d'orientation	Enseignants, formateurs, équipes de direction	2019 / 2021
	Accueillir puis accompagner les jeunes dans l'enseignement agricole	Savoir : - accompagner un projet professionnel - orienter une situation individuelle vers la voie plus appropriée - prévenir et lutter contre le décrochage scolaire - accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap - éduquer au développement durable Participer à l'ouverture sur le territoire et le milieu professionnel		Ensemble de la communauté éducative	2019 / 2021
	Mettre en œuvre la mission d'animation et de développement des territoires	- Savoir initier, piloter et gérer des projets - Maîtriser les techniques de communication, d'animation, de diffusion et de valorisation - Travailler en relation avec les réseaux thématiques	Partenaires des établissements d'enseignement dans les territoires, enseignement socio-culturel	Équipes éducatives, enseignants, formateurs, directeurs d'exploitation,	2019 / 2021
	Mettre en œuvre la mission de coopération internationale	- Travailler au sein de partenariats interculturels entre établissements - Favoriser le travail en équipe sur l'EPLEFPA	Réseaux géographiques, éducation au développement, dispositifs d'appui en faveur de la mobilité européenne et internationale	Ensemble de l'équipe éducative	2019 / 2021
	Développer la culture de sécurité et de gestion des risques au sein de l'établissement	Savoir faire face à une situation imprévue et être capable de bien réagir dans l'urgence : secours à la personne, risques d'incendie, risques naturels et technologiques, atteinte à la sûreté de l'établissement	Instructions relatives à la sécurité en établissement	Ensemble de la communauté éducative	2019 / 2021

LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ SANITAIRES DE L'ALIMENTATION

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction générale de l'alimentation (DGAL) a largement participé à la préparation et au déroulement des États Généraux de l'Alimentation ; elle contribue également à la rédaction des textes pour le projet de loi issu de ces travaux.
La DGAL inscrit son action dans le prolongement des actions du ministère qu'elle pilote à travers différents plans d'actions qui intégreront les propositions de la feuille de route 2018-2022 des EGA.

Pour les années 2019-2021, les objectifs de formation se traduiront prioritairement par les actions suivantes :
- renforcer les pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction des agents chargés d'inspection et sécuriser l'action pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;
- optimiser les interventions des agents chargés d'inspection lors de gestion de crises et d'alertes sanitaires et lors de la gestion de foyers ou de maladies animales ;
- faciliter l'appropriation par les agents des outils de programmation et d'inspection informatiques ;
- accroître l'aptitude des agents chargés d'inspection à faire face à la maltraitance des animaux ;
- permettre aux agents chargés d'inspection d'être en mesure de prévenir les situations conflictuelles pouvant se présenter en situation de contrôle ;
- prévenir et savoir repérer les situations à risques d'apparition des TMS en abattoir de boucherie ;
- développer les aptitudes à la gestion de projet dans le cadre des différents plans d'actions ;
- renforcer la capacité d'animation des réseaux sur les différents actions et valoriser ces actions par une politique de communication et d'information efficiente ;
- faciliter l'appropriation et l'application par les agents des processus déployés par la DGAL ainsi que l'appropriation par les agents concernés de la méthodologie inhérente à la conduite des audits internes idoines ;
- contribuer aux évolutions de la réglementation de l'Union Européenne portant notamment sur la surveillance, la prévention et la lutte contre les maladies émergentes (animales, végétales) ;
- garantir la compétence managériales des encadrants, notamment en abattoir ;
- revaloriser les métiers d'inspection en abattoir et faciliter la reconversion d'agents suite à l'apparition de troubles TMS ;
- mutualiser et assurer le développement des compétences « rares ou critiques » dans les services ;
- renforcer le suivi des actions déléguées afin d'en garantir la qualité et l'efficience ;
- conforter l'acculturation des communautés de travail constituant les DD(CS)PP, notamment avec la DGCCRF, par l'ouverture de sessions de formation conjointes.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Réglementation européenne en sécurité sanitaire de l'alimentation Permettre l'adaptation aux évolutions réglementaires européennes	- Connaître le "Paquet Hygiène", le Règlement (UE) 2017-625	- Connaître les différents organismes et acteurs européens dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation	Agents en DRAAF, DAAF, et DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire, vétérinaire, phytosanitaire	2019 / 2021
Démarche dite « par processus » **Optimiser le fonctionnement des structures** **Assurer une bonne application du système d'audit interne des processus mis en œuvre au sein de l'organisme DGAL**	- S'approprier la démarche ainsi que les différents processus - Connaître le manuel qualité national de la direction générale de l'alimentation - S'approprier la méthodologie inhérente à la préparation et à la réalisation d'audits internes techniques - Connaître les référentiels d'audit et les différents processus	- Identifier les acteurs « référents » de cette démarche dans les structures - Connaître la configuration de l'organisme DGAL	Agents en DRAAF, DAAF, et DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire, vétérinaire, phytosanitaire - Agents chargés de conduire les audits internes des différents processus	2019 / 2021

Pilotage de la performance du programme « Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation »	- S'approprier le dispositif de pilotage de la performance du programme budgétaire "Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation"	- Connaître le programme budgétaire "Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation"	- Agents en DRAAF, DAAF, et DD(CS)PP chargés de fonctions liées à l'application du programme "Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation"	2019 / 2021
Systèmes d'information Assurer la gestion et le suivi des activités	- Savoir utiliser les outils de programmation et d'inspection actuels et à venir (dont RESYTAL GAO 2 et EXPADON 2)	- Identifier les acteurs	Agents en DRAAF, DAAF, et DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire, vétérinaire, phytosanitaire	2019 / 2021
Contrôle et suivi des activités déléguées Garantir la qualité et l'efficience du contrôle et du suivi des activités déléguées Sécuriser les activités déléguées aux niveaux national et local	- Connaître la feuille de route 2018-2022 issue des EGA - Maîtriser les méthodes et procédures d'inspection et de contrôle	- Connaître les instances et structures mises en place dans le cadre de la nouvelle gouvernance sanitaire	Agents en DRAAF, DAAF, et DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire, vétérinaire, phytosanitaire	2019 / 2021
Gestion de projets Garantir la mise en œuvre des projets portant sur les sujets liés à l'application du 2ème programme national de l'alimentation / du plan ECOANTIBIO 2 / du plan ECOPHYTO, du plan Semences et plants pour une agriculture durable	- Connaître : - le Programme National de l'Alimentation (PNA) - le plan ECOANTIBIO 2 - le plan ECOPHYTO 2 - le plan de développement de l'apiculture - le plan Semences et plants pour une agriculture durable - les bases du projet agro-écologique - Savoir travailler en réseau	- Connaître les acteurs œuvrant dans le cadre de ces différents programmes et plans	Agents en DRAAF,DAAF et DD(CS)PP (cadres en SRAL et SALIM, cadre en DD(CS)PP)	2019 / 2021
Sécurité sanitaire des aliments Contrôler les actions sanitaires de production, d'importation et de commercialisation des aliments d'origine animale	- Connaître et appliquer les législations et réglementations européennes et nationales en vigueur dans le domaine la sécurité sanitaire des aliments - Savoir utiliser les outils d'inspection - Connaître la réglementation sur la transparence des contrôles	- Identifier les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels et professionnels œuvrant dans le domaine de la sécurité sanitaire de l'alimentation	Agents en DRAAF, en DAAF, en DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire	2019 / 2021
Optimiser l'inspection en abattoir	- Connaître et mettre en œuvre les méthodes et procédures d'inspection en abattoir		Agents chargés d'inspection en abattoir	2019 / 2021
Prévenir les troubles musculaires squelettiques (TMS)	- Savoir identifier les situations à risque TMS, notamment en abattoir de boucherie ; - Connaître les bonnes postures		Agents chargés d'inspection en abattoir	2019 / 2021

	Qualité sanitaire de l'alimentation / Offre alimentaire Garantir la sécurité des aliments et la santé publique Améliorer l'offre alimentaire en quantité et qualité	- Connaître : - le Programme National de l'Alimentation (PNA) - le Programme National Nutrition Santé (PNNS) - le Programme National Santé Environnement (PNSE) - le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire - Savoir travailler en réseau	- Identifier les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels, professionnels et associatifs œuvrant dans le domaine de la qualité sanitaire de l'alimentation et de l'offre alimentaire	Agents en DRAAF, en DAAF, en DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire	2019 / 2021
	Risques sanitaires liés aux denrées alimentaires Anticiper et détecter les nouveaux dangers sanitaires liés aux denrées alimentaires et prévoir leurs évolutions	- Connaître : - les dispositifs/plans nationaux de surveillance et de contrôle - la réglementation sur la transparence des contrôles - les méthodes et procédures d'inspection et leur mise en œuvre	Connaître : - les réseaux d'alerte français, européen et international dans le domaine des risques sanitaires - les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels, professionnels et associatifs œuvrant dans le domaine des risques sanitaires - le fonctionnement des filières	Agents en DRAAF, en DAAF, en DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire	2019 / 2021
	Risques liés aux maladies animales Surveiller la bonne utilisation des substances administrées aux animaux Gérer les foyers des maladies animales	- Connaître : - le plan ECOANTIBIO 2 - le Plan de développement de l'Apiculture - le plan d'action global de l'OMS contre l'antibiorésistance (concept « One Health ») - les dispositifs/plans nationaux de surveillance et de contrôle - le cadre réglementaire de la biosécurité - le Plan Apicole Européen - les méthodes et procédures d'inspection et leur mise en œuvre	- Connaître les réseaux d'alerte français, européen et international dans le domaine de la santé animale - Connaître ou identifier les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels, professionnels et associatifs œuvrant dans le domaine de la santé animale	Agents en DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique vétérinaire	2019 / 2021
	Protection des animaux Répondre aux enjeux de la stratégie « Bien-être animal » en garantissant le respect des règles de bien traitance pour les animaux d'élevage et de compagnie	Connaître : - les législations et réglementations européennes et nationales en vigueur dans le domaine vétérinaire - les méthodes et procédures d'inspection et leur mise en œuvre	- Identifier les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels, professionnels et associatifs œuvrant dans le domaine de la protection animale	Agents en DD(CS)PP chargés de fonctions en santé publique vétérinaire Agents chargés d'inspection en abattoir	2019 / 2021
	Santé et protection des végétaux **Maîtriser les conditions de production des végétaux**	Connaître - le plan ECOPHYTO 2 - le plan Semences et plants pour une agriculture durable	- Connaître ou identifier les services et acteurs nationaux, régionaux et locaux, institutionnels, professionnels et associatifs œuvrant dans le domaine de la santé et de la protection des végétaux - connaître le fonctionnement des filières	Agents en DRAAF et en DAAF (SRAL et SALIM) chargés de fonctions en santé publique phytosanitaire	2019 / 2021

Risques inhérents à la production végétale Anticiper et détecter les risques inhérents à la production végétale et prévoir leurs évolutions	Connaître : - les méthodes et procédures d'inspection - les dispositifs/plans nationaux de surveillance et de contrôle - le cadre réglementaire de la biosécurité	- Connaître les réseaux d'alerte français, européen et international dans le domaine des risques inhérents à la production végétale	Agents en DRAAF et en DAAF (SRAL et SALIM) chargés de fonctions en santé publique phytosanitaire	2019 / 2021

POLITIQUE DES PECHES MARITIMES ET DE L'AQUACULTURE

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture (DPMA) est en charge de la réglementation des activités et des actions de soutien des secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture et gère les crédits nationaux et communautaires dédiés. Elle contribue aux négociations internationales et communautaires relatives à la politique des pêches maritimes et de l'aquaculture.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Savoir élaborer et négocier la politique de gestion des ressources halieutiques	Maîtriser les concepts de base liés à la gestion halieutique		personnels de la DPMA	2019 / 2020
Appréhender de manière concrète les activités de pêche maritime,le travail de ses professionnels et le rôle des différents acteurs Institutionnels, notamment sous la forme d'un stage de « maritimisation ».	-Connaître : les représentants de l'administration et les représentants des professionnels de la pêche et de l'aquaculture : comité départemental des pêches maritimes et des élevages marins, comité régional de la conchyliculture, organisation de producteur, etc.	- Se familiariser avec l'environnement des pêches et de l'aquaculture - Connaissance des instances consultatives et les organisations professionnelles	personnels de la DPMA, n'ayant pas reçu de formation initiale dans le domaine maritime et récemment affectés	2019 / 2020

	Assurer la gestion des aides	- Connaître les enjeux, les acteurs et les calendriers de négociation européenne et savoir mener des négociations - Connaître la réglementation des actions de soutien - Connaître le droit européen (incluant la comitologie)et savoir le faire évoluer (techniques de négociation) -Savoir utiliser les outils de gestion	- Connaître les différents organismes et acteurs nationaux et européens dans le domaine de la gestion et du contrôle des aides communautaires	personnels de la DPMA	2019 / 2021
	Filières : Accompagner et contractualiser avec les secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture	Connaître les secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture/ filières : - l'organisation économique - les outils juridiques et commerciaux - les labels et qualité Savoir : - faire une analyse économique et financière de base - animer un réseau - travailler et faire travailler ensemble de nombreux partenaires Connaître : - les règles de gestion Savoir utiliser les outils disponibles, les faire évoluer Développement des formations en halieutique Gérer les bases de données et valoriser les données	Connaître : - les acteurs de la filière et leurs priorités - l'organisation et les relations économique de la filière - la gestion des marchés	personnels de la DPMA	2019 / 2021
	Maîtriser les méthodes et procédures de contrôle	- Connaître la réglementation internationale, européenne et nationale relative au contrôle des pêches. - Maîtriser le dispositif national de contrôle des pêches (cadre juridique, administrations compétentes). - Connaître et utiliser les outils de contrôle.	- Identifier les différents acteurs intervenant dans ce domaine. - Appréhender le rôle de coordination de la DPMA	personnels de la DPMA	2019 / 2020

	Connaître et maîtriser les processus de planification maritime	- Connaître les procédures. - Savoir se positionner dans le débat interministériel. - Connaître le cadre juridique de la planification maritime	Connaître les différentes activités maritimes et disposer d'une connaissance minimale sur les conditions de leur encadrement.	personnels de la DPMA	2019 / 2020
	Accompagner la transition écologique	Connaître: - les différents plans mis en œuvre au MAA et au MTES. - les politiques publiques en matière de biodiversité et de lutte contre le changement climatique en lien avec la politique des pêches. - Avoir une connaissance en énergie et en environnement.	Connaître / identifier les acteurs du territoire	personnels de la DPMA	2019 / 2021

MISSIONS TRANSVERSES / FONCTIONS SUPPORTS

MISSIONS DE CONTRÔLE

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.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Programmer les contrôles	- Savoir-réaliser la coordination des contrôles		Services déconcentrés chefs de service	2019 / 2021
Réaliser les contrôles dans les meilleures conditions	- Comprendre, analyser et mettre en œuvre la réglementation - Maîtriser les référentiels d'inspection - Connaître et mettre en œuvre les procédures de contrôles ou d'inspection - Savoir communiquer et gérer la relation avec la personne inspectée - Savoir anticiper et gérer les conflits	Connaître : -les filière professionnelles concernées - les institutions, partenaires et associations du domaine de contrôle	Tous les agents chargés de contrôle ou inspection	2019 / 2021
Gérer les suites du contrôle	- Connaître les principes des procédures contentieuses, administrative et juridique - Savoir rédiger un procès verbal		Ensemble des services déconcentrés	2019 / 2021
Prévenir les agressions lors de contrôles	- Savoir communiquer et gérer la relation avec la personne inspectée - Savoir anticiper et gérer les conflits - Connaître les outils et techniques de communication permettant de prévenir les situations conflictuelles et les gérer		Tous les agents chargés de contrôle ou inspection terrain	2019 / 2021

PILOTAGE DES OPERATEURS SOUS TUTELLE AINSI QUE DES DÉLÉGATIONS DE MISSION DE SERVICE PUBLIC (OPÉRATEURS, AGENCES ET ORGANISMES)

Le MAA se caractérise par l'importance de ses opérateurs, ces derniers jouant un rôle clé dans la mise en œuvre de nos politiques publiques. Au-delà de ces opérateurs, le MAA exerce des missions de tutelle ou pilotage sur d'autres organismes chargés de la mise en œuvre d'une partie de ses politiques publiques, au niveau national ou déconcentré. Aussi, c'est bien l'ensemble des directions du ministère qui est concerné par les enjeux et outils du pilotage des organismes et agences. Les opérateurs seront associés aux différents chantiers en cours (fonctions managériales, double label égalité professionnelle femme/homme et diversité, transformation numérique et application RenoaRH).

Dans un contexte de renforcement des contraintes financières, la tutelle financière des opérateurs et organismes est un enjeux stratégique qui nécessite des compétences d'expertise et d'analyse financière renforcées.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Assurer le pilotage métier et support des organismes et agences sous tutelle	Connaître : -le corpus réglementaire applicable aux opérateurs de l'état et aux organismes sous tutelle -le corpus de la réglementation budgétaire et comptable applicable au budget de l'Etat (crédits d'intervention) et aux organismes sous tutelle - les méthodes et outils d'analyse financière des opérateurs sous tutelle - les outils de la gouvernance et du pilotage stratégique (COP, lettre de mission, lettre d'objectifs) pour l'exercice de la tutelle et du pilotage - les principaux risques financiers et comptables et interpréter les états financiers grâce à l'analyse financière - les notions de base de la gestion des ressources humaines s'appliquant aux organismes et opérateurs		Administration centrale, services déconcentrés	2019 / 2021

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Gestion administrative et paie
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 (gestionnaires de corps et de proximité), ainsi que leurs responsables soient formés à l'utilisation du nouveau système d'information des ressources humaines AGORHA et aux fondamentaux de la paye publique.
Compte tenu de la réforme territoriale récente mais également du mouvement engagé sur la déconcentration, une attention particulière sera portée aux renforcements des compétences des gestionnaires RH de proximité.
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.

Santé et sécurité au travail : 3 enjeux essentiels
- La qualité de la vie au travail : dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire MAA du 29 juillet 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.
- La fonction de contrôle : nos agents en situation de contrôle-terrain sont exposés à des sujétions particulières auxquelles ils doivent être préparés pour remplir leurs missions dans de bonnes conditions.
- 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.

Développement professionnel et déroulement de carrière :
L'attention des responsables hiérarchiques et des responsables de formation est appelée sur la nécessité d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, notamment dans le contexte de réforme territoriale actuel.
L'effort de formation sur la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité femme/homme doit être poursuivie à travers les démarches de labellisation décrites ci-dessous. Il en va de même pour l'appui à la préparation aux concours et examens

Démarches de labellisation égalité et diversité professionnelle :
Afin de satisfaire aux exigences du cahier des charges de l'AFNOR, le besoin prioritaire sera d'accompagner le changement dans le domaine de la gestion et des pratiques professionnelles RH
Le plan d'actions pour la labellisation Egalité - diversité professionnelles conduit à travailler sur le vivier de femmes pour les postes d'encadrement supérieur et leur promotion aux postes à responsabilités, à réfléchir, dans le cadre du plan managérial, sur l'articulation vie professionnelle -vie personnelle avec la mise en œuvre notamment du télétravail et l'impact de la charte des temps dans les pratiques, la sensibilisation des cadres à l'égalité et à la diversité. Il est également envisagé une analyse des parcours professionnels et des différences de rémunération entre femmes et hommes.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Gestion administrative et paie				
Garantir la qualité de la gestion administrative	Connaître : - le statut général de la fonction publique et des statuts particuliers des corps gérés - les règles de gestion administrative du MAA - le fonctionnement des CAP - le processus de paie - les textes relatifs aux régimes indemnitaires - les principes généraux du droit du contentieux en matière de ressources humaines Savoir : - utiliser le SIRH gestion administrative - travailler en équipe	Connaître l'environnement et les évolutions en matière RH et notamment dans le contexte du passage au système d'information Renoi-RH	Tous les agents chargés de la gestion de personnels gestionnaires de corps gestionnaires de proximité	2019 / 2021

Garantir la qualité de la paie ministérielle	Connaître : - les fondamentaux de la paie publique : lire un bulletin de paie et en présenter les différentes composantes - la paie : traiter les procédures complexes ou critiques de la paie - indemnitaire : décrire les différentes primes et indemnités (bénéficiaires, modalités de versement, barèmes…) Savoir : - consulter le SIRH - utiliser le SIRH - utiliser les SI mis en œuvre pour les primes (EPICEA, AGORHA) - contrôle interne GA-Paie : identifier les risques sur les processus GA-paye, - utiliser les outils du contrôle interne pour maîtriser ses risques.	Connaître l'environnement et les évolutions en matière RH et notamment dans le contexte du passage au système d'information Renoi-RH	Tous les gestionnaire GA-Paye des bureau de gestion (SDCAR) et gestionnaires de proximité	2019 / 2021
Piloter les ressources humaines	Connaître et savoir exploiter les données RH et paie issues de l'infocentre		Agents chargé de: la gestion de personnel et de paie (SDCAR), de l'assistance utilisateurs des outils - du pilotage, de l'emploi et la la gestion RH (MIPEC), RBOP	2019 / 2021
Informer les agents sur leurs droits Assurer le versement des prestations sociales	Connaître - le cadre réglementaire de l'action sociale - les dispositifs sociaux et prestations ministériels et interministériels		Tous agents chargés de la gestion de personnel, assistants sociaux	2019 / 2021
Faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap Assurer le versement des prestations	Connaître : - la politique ministérielle et interministérielle en faveur du handicap - la réglementation en vigueur (recrutement, accessibilité.....) - les prestations et dispositifs d'aide aux personnes en situation de handicap et les outils associés		Tous les agents chargés de la gestion de personnels Référents handicap, assistants sociaux	2019 / 2021
Santé et sécurité au travail / conditions de travail				
Veiller à l'application de la réglementation, dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité	Connaître : - le code du travail relatif à cette thématique ainsi que la réglementation - le règlement relatif aux établissements recevant du public - la méthodologie d'analyse des risques Avoir des connaissances scientifiques et techniques relatives à la santé et à la sécurité au travail (aménagement et conception des lieux de travail, organisation du travail, risques psychosociaux.....)		Manageurs de proximité, cadres dirigeants, membres de CHSCT, ISST, agents de prévention, secrétaires généraux.	2019 / 2021
	Connaître le fonctionnement et les prérogatives du CHSCT		Membres CHSCT	2019 / 2021

Détecter et prévenir des risques psycho-sociaux (RPS)	Connaître la réglementation en matière de RPS Savoir établir un diagnostic et un plan d'action		Manageur de proximité, cadres dirigeants , membre de CHSCT, ISST, agents de prévention.....	2019 / 2021
Prévenir les Troubles Musculo-squelettiques (TMS)	Savoir repérer les situations à risques en matière de TMS, notamment en abattoirs de boucherie (PRAP, utilisation de couteaux.…)		Référents locaux, RNA, ISST, Agents de prévention, Agents travaillant en abattoirs de boucherie	2019 / 2021
Prévenir les risques transverses	Être capable d'identifier et prévenir les risques: Incendie, notion de secourisme, risque routier, travail sur écran.....		Tous les agents	2019 / 2021
Prévenir les risques métiers	Être capable d'identifier et prévenir les risques:			2019 / 2021
	- dans le domaine de la logistique et de l'immobilier (électricité (habilitation), chauffage, climatisation…) - liés à l'utilisation des équipements de travail mobile(autorisation de conduite)		Tous les agents concernés	2019 / 2021
	- risques chimique (produits phytopharmaceutiques) CERTIPHYTO		Agents des exploitations agricoles des établissements d'enseignement/Agents de contrôles / enseignants	2019 / 2021
	- Savoir encadrer les chantiers avec les élèves		Enseignants	2019 / 2021
	- Savoir identifier et prévenir les risques majeurs		Enseignants et élèves	2019 / 2021
Prévenir et gérer les situations conflictuelles, notamment, en situation de contrôle	connaître les outils et techniques de communication permettant de prévenir les situations conflictuelles et de les gérer		Tous les agents chargés de contrôle terrain et autres agents confrontés à des situations conflictuelles.	2019 / 2021
Développement professionnel et déroulement de carrière				
Savoir recruter et accompagner l'évolution professionnelle des agents dans le respect des règles de neutralité et d'égalité de traitement	Connaître : - la réglementation en matière de lutte contre les discriminations - les règles de déontologie définies par le ministère Etre sensibilisé à la lutte contre les stéréotypes Connaître : - les modalités de déroulement d'un concours ou examen au MAA		IGAPS, Encadrement , SG, Jury de concours	2019 / 2021

	Permettre aux agents d'acquérir et développer leurs compétences	- Définir une stratégie de formation continue - Exploiter les entretiens de formation - Élaborer les plans et programmes de la formation	Connaître : - les personnes ressources et prestataires. -l'offre de formation continue du MAA et du niveau interministériel et les outils mobilisables	IGAPS, Encadrants, DRFC , RLF	2019 / 2021
	Accompagner les agents dans la construction de leur parcours professionnel	Connaître : - les dispositifs et savoir mettre en œuvre : l'entretien professionnel/ entretien de formation/entretien de carrière -les différentes modalités définies dans la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) - le dispositif du CPF		IGAPS, Encadrants, tous les agents Les acteurs de la formation continue (manageurs, DRFC, RLF..)	2019 / 2021
	Développer une expertise en matière de conseil-orientation et formation pour l'accompagnement des déroulements de carrière et de changement d'orientation professionnelle	Acquérir les méthodes d'accompagnement liées à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation individuels		IGAPS (conseil-orientation) Délégués régionaux formation continue (DRFC)	2019 / 2021
	Construire son parcours professionnel	- Être capable d'identifier et de valoriser ses compétences - Savoir rédiger et valoriser son CV, sa lettre de motivation - Se préparer aux entretiens (mobilité ou concours et examens)	Identifier les différents interlocuteurs (RFL, DRFC....)	Tous les agents	2019 / 2021

AFFAIRES FINANCIERES, SOCIALES ET LOGISTIQUES

Gestion budgétaire et comptable – Sécurisation financière

Il s'agit d'un enjeu clé qui concerne à la fois les services prescripteurs, les responsables de programme et tous les gestionnaires budgétaires et comptables. L'offre de formation et d'accompagnement a vocation à s'adapter pour répondre aux besoins de l'ensemble des acteurs de la gestion financière, tant en service prescripteur qu'en plate-forme de gestion.

L'obligation de soutenabilité des dépenses publiques (justifications des dépenses et renforcement du suivi des risques budgétaires), suppose un pilotage budgétaire maîtrisé selon les principes du décret GBCP et afin de répondre aux exigences de la Cour des comptes en matière de sincérité, régularité et fiabilité des comptes de l'Etat. La maîtrise des outils informatiques de pilotage et de gestion est source de fiabilisation de la chaîne budgétaro-comptable et les formations proposées jusqu'à présent ont fait leur preuve et seront poursuivies.

De nombreuses formations « outil » ont également déjà été déployées suite aux évolutions techniques (dématérialisation des procédures de marchés publics à l'aide de l'outil Place-Chorus et dématérialisation des factures avec, notamment, le portail Chorus-Factures). Une amélioration de l'offre pour être au plus près des besoins des utilisateurs est mise en œuvre en 2017 : formations Chorus restitutions, Contrôle interne comptable, la comptabilité publique de l'État, formations Chorus à l'attention des CPCM sur les marchés complexes et les recettes non fiscales et la constitution d'un parcours Chorus composé de sept modules.

Les éléments de contexte nouveaux ont été pris en compte avec notamment la parution du décret GBCP qui a un impact budgétaire et comptable, la généralisation de la gestion comptable en mode « service facturier » à l'horizon 2019. Enfin, à partir du 1er janvier 2017 est intervenue la première étape de la dématérialisation obligatoire des factures qui sera progressivement généralisée.

Le contrôle interne financier au sein des services du MAA est une démarche d'amélioration constante et progressive de qualité qui s'appuie sur l'action quotidienne de tous les services, y compris les services « métiers » en matière d'identification et de maîtrise des risques financiers. Des outils simplifiés et harmonisés sont désormais à la disposition des acteurs de la chaîne financière. Il convient donc de proposer des formations qui permettent à chacun d'en comprendre la finalité, de s'approprier ces outils et processus de contrôle.

En résumé, la maîtrise de la gestion budgétaire et comptable est une orientation prioritaire du MAA pour la formation continue qui concerne le public des directeurs, des secrétaires généraux, des chefs de service qui assument les fonctions de pilotage budgétaire et comptable, des contrôleurs de gestion et des gestionnaires en administration centrale et services déconcentrés.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Assurer le pilotage budgétaire et comptable en services prescripteurs (AC et SD) répondant aux impératifs de soutenabilité des dépenses publiques (justification des dépenses et renforcement du suivi des risques budgétaires)	Connaître - les fondamentaux budgétaires et comptables (LOLF, nomenclatures, décret GBCP..) - les concepts de la comptabilité générale (ce que sont un bilan, un patrimoine, des charges, des recettes...) - les missions et les budgets du MAA (et du MTES-MCT en services déconcentrés) - le recours aux systèmes d'information financiers dans la soutenabilité et l'exécution budgétaire et comptable (Chorus) - l'organisation de la chaîne de traitement des dépenses et recettes du ministère, - les enjeux et la méthodologie du contrôle interne financier Comprendre la finalité : qualité comptable, soutenabilité budgétaire et certification des comptes de l'Etat .	les acteurs de la chaîne budgétaro-comptable et leur périmètre d'intervention (administrations centrales RPROG, RUO, responsables de plates-formes comptables mutualisées, comptable publique)	Responsables de BOP, RUO	2019 / 2021

	Assurer la gestion budgétaire et la gestion comptable en services prescripteurs et garantir une gestion exhaustive des dépenses/recettes d'un exercice et le bilan de l'État	Connaître - les fondamentaux budgétaires et comptables (LOLF, nomenclatures, décret GBCP..) - les missions et les budgets du MAA et (du MTES-MCT pour les services déconcentrés) - les systèmes d'information financiers dans la gestion, la programmation et l'exécution budgétaire, le suivi des activités du service et le dialogue avec les autres acteurs de la chaîne financière (Chorus formulaire, Chorus communication, restitutions Chorus, ...) - l'organisation de la chaîne de traitement des dépenses et recettes du ministère et les principes de gestion, - les enjeux et la méthodologie du contrôle interne financier	Les acteurs de la chaîne budgétaro-comptable et leur périmètre d'intervention (administrations centrales RPROG, RBOP, RUO, responsables de plates-formes comptables mutualisées, comptable publique, DGFIP, équipes d'assistance Chorus)	gestionnaires et responsables budgétaires et comptables en services prescripteurs	2019 / 2021
	Assurer le suivi du contrôle interne financier en services prescripteurs et en plates-formes comptables	Comprendre la finalité et la méthodologie de mise en œuvre du contrôle interne comptable et budgétaire Connaître - les fondamentaux budgétaires et comptables (LOLF, nomenclatures, décret GBCP..) - les concepts de la comptabilité générale (ce que sont un bilan, un patrimoine, des charges, des recettes...) - les missions et les budgets du MAA (et du MTES-MCT en services déconcentrés) -l'organisation de la chaîne de traitement des dépenses et recettes du ministère et notamment les enjeux des travaux d'inventaire comptable - le recours aux systèmes d'information financiers dans l'exécution budgétaire et comptable Analyser les restitutions d'activité Chorus et le sindicateurs MP3 Comprendre la finalité de : la qualité comptable, la certification des comptes de l'État	Les acteurs de la chaîne budgétaro-comptable et leur périmètre d'intervention (administrations centrales RPROG, RUO, responsables de plates-formes comptables mutualisées, comptable publique)	Référent CIC et CIB au niveau des RPROG, RBOP et des correspondants au sein des CPCM, établissements d'enseignement, opérateurs	2019 / 2021

Assurer le pilotage de la gestion des aspects financiers, des dépenses et recettes des services prescripteurs Assurer le suivi de la performance et de la qualité de l'exécution des prestations effectuées dans le cadre de contrats de services	Connaître - les fondamentaux budgétaires et comptables (LOLF, nomenclatures, décret GBCP..) - les concepts de la comptabilité générale - les missions et les budgets du MAA (et du MTES-MCT pour les services déconcentrés) - l'organisation de la chaîne de traitement des dépenses et recettes du ministère,et notamment les enjeux des travaux d'inventaire comptable - le recours aux systèmes d'information financiers dans l'exécution budgétaire et comptable - analyser les restitutions d'activité (Chorus)et les indicateurs MP3 - les enjeux et la méthodologie du contrôle interne financier Comprendre la finalité de : - la qualité comptable, la certification des comptes de l'État et la qualité budgétaire (RAP) .		Responsables de plates-formes comptables mutualisées	2019 / 2021
En plates-formes comptables, gérer les dépenses et recettes des services prescripteurs	Connaître - les fondamentaux budgétaires et comptables (LOLF, nomenclatures, décret GBCP..) - les concepts de la comptabilité générale (ce que sont un bilan, un patrimoine, des charges, des recettes...) - les missions et les budgets du MAA et le MEDDE-MLETR - l'organisation de la chaîne de traitement des dépenses et recettes du ministère et les principes de gestion, - les règles comptables et budgétaires liées à la gestion des actes comptables et notamment les travaux d'inventaire comptable. - le recours aux systèmes d'information financiers (Chorus) et les indicateurs MP3	les acteurs de la chaîne budgétaro-comptable et leur périmètre d'intervention (administrations centrales RPROG, RBOP, RUO, responsables de plates-formes comptables mutualisées, comptable publique)	Personnels des plates-formes comptables mutualisées	2019 / 2021
Assurer l'assistance de premier niveau aux utilisateurs Chorus	Être à même de répondre aux sollicitations de l'ensemble des utilisateurs		Référents métiers Chorus, utilisateurs internes ou d'autres structures du MAA, pôle assistance national, AIFE, autres...	2019 / 2021
Achat -Etat exemplaire				
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.				
Définir et mettre en œuvre la politique des achats	Connaître : - la réglementation lié à l'achat public - le droit des marchés publics et de la concurrence - les techniques d'achat - Maîtriser les situations de négociation - Savoir analyser les enjeux liés aux achats - Maîtriser les procédures de dématérialisation	Connaître : - l'organisation interministérielle en matière d'achat -le fonctionnement des services dans lesquels la politique d'achat est mise en œuvre - les principes du développement durable et de l'écoresponsabilité	Administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement, opérateurs	2019 / 2021

	Prendre en compte les problématiques de développement durable et d'éco-responsabilité	Connaître la stratégie nationale et ministérielle de développement durable Connaître et mettre en œuvre le plan ministériel d'administration exemplaire 2015-2020 (PMAE) Savoir faire émerger des projets fédérateurs autour de ce sujet.		Cadres, tous les agents	2019 / 2021
	Politique sociale et du travail				
	Participer à l'élaboration de la législation et de la réglementation relatives à la protection sociale et du travail	Connaître : - la réglementation des différentes prestations sociales - la réglementation liée au travail Maitriser : - la technique de rédaction des textes législatifs et réglementaires - les logiciels d'analyse statistique		Administration centrale	2019 / 2021

SYSTEMES D'INFORMATION

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 MAA, 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, au bureau, en déplacement ou dans le cadre du télétravail.

- 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 DINSIC et dans celui du schéma directeur national des systèmes d'information (SDNSI) du MAA.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
Mettre en œuvre les démarches de pilotage et d'assurance qualité du SDNSI	Connaître les démarches méthodologiques (PIMENT, CMMI, ITIL) et savoir les mettre en œuvre		MOA, AMOA MOE, exploitants des infrastructures	2019 / 2021
S'adapter aux évolutions techniques des métiers de l'informatique et des télécommunications	Connaître les évolutions technologiques		MOE, Informaticiens de proximité Exploitants des infrastructures	2019 / 2021
	Connaître : - les techniques de ré-ingénerie des processus - les techniques de cartographie (urbanisation) - l'ergonomie des applications		MOA, AMOA MOA, AMOA, exploitants des infrastructures MOE, AMOA, MOA	2019 / 2021
Garantir le bon fonctionnement du poste de travail dans son environnement	Connaître : - l'architecture des équipements locaux - les techniques et procédures d'installation et de maintenance des équipements locaux - les normes de sécurité informatique		Informaticiens de proximité en administration centrale, DRAAF/DAAF	2019 / 2021

Maîtriser des outils collaboratifs et bureautiques, sur site et en mobilité	Savoir utiliser : - les suites bureautiques, les outils de messagerie, d'agenda et autres outils collaboratifs - les outils bureautiques permettant la mise en œuvre de l'information géographique Connaître les procédures dévolues aux administrateurs locaux du système de messagerie et d'agenda		Utilisateurs en AC, DRAAF/DAAF et établissements d'enseignement GLA en AC, DRAAF/DAAF et établissement d'enseignement	2019 / 2021
Assurer la sécurisation des systèmes d'information	- Connaître les enjeux de la sécurisation du système d'information et les pratiques permettant d'accroître la SSI - Savoir identifier les risques sécurité des équipements nomades - Connaître la procédure de délivrance des certificats (AEL)		Utilisateurs en AC, DRAAF/DAAF et établissements d'enseignement Utilisateurs en AC et DRAAF/DAAF AEL en AC, DRAAF/DAAF, établissement d'enseignement et SIDSI	2019 / 2021
FONCTION JURIDIQUE ET LEGISTIQUE				
Il est nécessaire de sécuriser l'élaboration des textes et mettre l'accent sur la « légistique » qui porte sur les techniques d'élaboration des textes Par ailleurs, les consultants juridiques doivent être sensibilisés à l'évolution de la jurisprudence et à la qualité du droit. Quant aux conseillers juridiques inter-régionaux, ils doivent être formés aux différents thèmes agricoles susceptibles d'occasionner des contentieux. Enfin il convient d'accompagner les évolutions juridiques du MAA et d'identifier leur impact				
Sécuriser l'élaboration des textes	- Maîtriser la technique de rédaction des textes législatifs et réglementaires y compris en matière financière dans le cadre de la rédaction de subventions, conventions et marchés publics (MP3). - Connaître les procédures d'élaboration des textes	Connaissance des structures et du fonctionnement de l'administration de l'État	Tous services (AC, SD, enseignement agricole)	2019 / 2021
Sécuriser l'action pénale des agents	Connaître : - les principes des procédures judiciaires - les procédures de suivi des inspections	Connaître l'organisation judiciaire	Tous services (AC, SD, enseignement agricole)	2019 / 2021
Informer les agents sur la responsabilité pénale et la procédure de protection fonctionnelle	- Connaître les risques de mise en cause de la responsabilité pénale des agents et la procédure d'octroi de la protection fonctionnelle		Tous services (AC, SD, enseignement agricole)	2019 / 2021

Organiser la défense des intérêts du MAA	Connaître : - les principes de procédures contentieuses administratives - les règles d'exécution des jugements	Connaître les juridictions administratives et leur organisation	Juristes en AC et SD	2019 / 2021
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 MAA.				
Savoir communiquer y compris sans les médias	- Développer une aisance d'expression orale et écrite - Concevoir une stratégie de communication - Savoir développer de nouveau format (infographie, vidéo...) et des contenus accessibles sur tous les terminaux		Directeurs en AC, directeurs régionaux et directeurs adjoints	2019 / 2021
Mieux utiliser les réseaux sociaux	- Avoir une connaissance de base de la culture numérique		Directeurs en AC, directeurs régionaux et directeurs adjoints, chefs de services, chargé de communication	2019 / 2021
STATISTIQUES 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.				
Produire des données	Connaître : -les techniques statistiques et informatiques de collecte et de traitement de données -les règles juridiques et de déontologie applicables à l'activité de collecte, de diffusion et de traitement des données - les systèmes d'information géo-référencées Savoir : - Maîtriser les logiciels du système d'information statistique : outils de collecte, de traitement statistique et de diffusion - Conduire une opération statistique, de sa conception à sa mise en œuvre sur le terrain (gestion d'un réseau d'enquêteurs notamment)	Connaître - l'économie et les techniques du secteur d'activité analysé - le contexte statistique public et européen, - les politiques publiques nationales et européennes dans le champ d'action du ministère - les pratiques en matière d'agronomie et d'élevage - l'économie des filières agro-alimentaires et forêt-bois	Administration centrale (SSP), services déconcentrés en particulier DRAAF/SRISE – DAAF/SISE ; Agents en charge de la production et/ou de la diffusion et /ou de la valorisation des données, chargés d'étude, MOA d'un projet	2019 / 2021

	Valoriser les données statistiques Apporter un appui à l'évaluation des politiques publiques	Connaître : - les méthodes d'analyse quantitative et qualitative - les techniques économétriques et de modélisation - les règles juridiques et de déontologie applicables à l'activité de collecte, de diffusion et de traitement des données - les techniques de veille, d'évaluation et de prospective - les techniques de rédaction Savoir : - Maîtriser les différents outils informatiques permettant l'accès aux informations (statistiques, documentaires, bases de données …) et le traitement de données - gérer la conduite de projet (plan de travail, diffusion des résultats)	Connaître : - les politiques publiques nationales et européennes dans le champ d'action du ministère - le domaine étudié (agronomie, élevage, enseignement, économie agricole.....) - les procédures de marchés publics	Administration centrale (SSP), services déconcentrés en particulier DRAAF/SRISE – DAAF/SISE ; Agents en charge de la production et/ou de la diffusion et /ou de la valorisation des données, chargés d'étude, MOA d'un projet	2019 / 2021
	OUVERTURE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE ET ECHANGES COMMERCIAUX				
	Le ministère en charge de l'agriculture veille à la défense des intérêts de l'agriculture, de la forêt et du secteur agroalimentaire ainsi des secteurs des pêches maritimes et de l'aquaculture 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.				
	Veiller aux intérêts français, Développer la coopération internationale	Connaître : - les institutions européennes - les organismes internationaux - les mécanismes de la coopération internationale		Administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole	2019 / 2021
	Savoir mener des négociations	Maîtriser les techniques de négociation (niveau anglais *ad hoc*)		Administration centrale, en particulier DPMA,	2019 / 2021