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/2019-554** **23/07/2019**

Date de mise en application : 01/01/2020
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction modifie :
SG/SRH/SDDPRS/2018-560 du 26/07/2018 : Note d'orientation pour la formation continue 2019-2020-2021
Nombre d'annexes : 2

Objet : Note d'orientation pour la formation continue 2020-2021-2022

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

Résumé : La présente note de service identifie les orientations prioritaires en matière de formation continue au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour la période 2020 à 2022.

NOTE D'ORIENTATION TRIENNALE POUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

ANNÉES 2020-2021-2022

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 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), IGAPS, écoles et instituts de formation du ministère...), elle constitue un guide pour l'accompagnement en formation de l'ensemble des personnels du ministère, 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 D(R)AAF 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 est validée lors de la réunion du comité d'orientation de la formation continue et lors du comité technique ministériel - section formation continue. Compte tenu de la priorité donnée à la formation continue, les crédits dédiés, sur le cadre du programme 215, sont reconduits, à périmètre constant.

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

CONTEXTE GENERAL DE LA FORMATION CONTINUE

La note d'orientation vise à maintenir, développer et adapter les compétences des agents aux métiers, dans toutes leurs dimensions. Elle s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre des chantiers ministériel et interministériel en cours et notamment du plan de transformation ministériel (PTM) annoncé en 2019, selon les objectifs assignés par le Premier ministre dans le cadre du programme Action Publique 2022 et du projet de Loi de transformation de la fonction publique. La politique de formation continue du MAA prend également en compte les orientations du SD-FPTLV[1] dont la mutualisation d'actions de formation transverses au niveau interministériel, national et régional et les évolutions numériques.

Les chantiers du PTM sont les suivants :

- assurer la transition vers une agriculture performante aux plans économique, social, environnemental et sanitaire ;
- mobiliser les politiques européennes au service de la transformation ;
- porter une attention particulière à la transition environnementale ;

1 SD-FPTLV : schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie

- renforcer la sécurité sanitaire ;
- renforcer et développer l'enseignement, la recherche et l'innovation dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et de la pêche ;

Les objectifs de la formation continue et du développement des compétences sont de contribuer à :

- développer les compétences managériales et faire évoluer leurs pratiques, améliorer la gestion des encadrants et leur mobilité ;
- adapter l'organisation territoriale des services et leur fonctionnement à la déconcentration accrue des décisions et des actions voulues par le gouvernement et accompagner les agents ;
- faciliter et sécuriser la transition numérique et l'utilisation des outils informatiques au bénéfice des usagers et des agents ;
- mobiliser, développer et préserver les compétences socles des agents au service des politiques publiques conduites et identifier les compétences nouvelles à développer ;
- renforcer les outils de gestion des risques et des crises agricoles (sanitaires, alimentaires et économiques) et plus largement les outils de la Politique Agricole Commune (PAC), ainsi que les inspections et contrôles.

L'accompagnement par la formation continue doit aussi contribuer à développer une culture partagée par l'ensemble des agents, quelles que soient leurs missions. Les liens entre l'enseignement agricole et les directions techniques doivent aider à renforcer ce corpus commun.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Les orientations stratégiques nécessitant un accompagnement par la formation continue ont été fixées en fonction de l'actualité et de l'évolution des politiques publiques mises en œuvre par les différentes directions du MAA marquées, notamment par l'impact du BREXIT sur les missions de contrôle aux frontières, la feuille de route des Etats généraux de l'alimentation (EGA) 2018-2022, la préparation de la nouvelle programmation des fonds européens, agricoles et de la pêche, la sécurité sanitaire et la réforme de l'apprentissage.

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

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

- **Politique Agricole Commune (PAC) :** se familiariser avec les procédures européennes et les perspectives d'évolution (PAC post 2020), assurer la mise en œuvre de la PAC dans les délais et le respect du droit européen au travers du pilotage de la gestion des aides permettant de garantir la visibilité, le partage de l'information, le respect des calendriers et la sécurisation des paiements ;
- **Programmes de Développement Rural (PDR) :** 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 la convergence de leurs PDR.

- **Filières – Entreprises :**

- 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 de ce secteur, 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.

- **Maîtrise et préservation du foncier agricole :** s'approprier et savoir mobiliser les nouveaux dispositifs découlant de la loi d'avenir n° 2014-1170 pour l'agriculture, l'alimentation et de la forêt.

- **Agro - écologie - climat et biodiversité** :

- comprendre les enjeux liés aux menaces et opportunités pour l'agriculture et les filières, de l'adaptation au changement climatique, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la 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 et les conséquences sur les services écosystémiques, 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 Biodiversité, paiements pour services environnementaux...).

2) L'enseignement agricole

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) pilote les établissements de l'enseignement technique agricole (publics ou privés) et de l'enseignement supérieur. Elle inscrit son action dans le cadre du projet stratégique de la direction, en lien avec le 6ème Schéma National Prévisionnel des Formations.

Le contexte est marqué par un ensemble de réformes structurelles en cours, présentant des impacts significatifs pour les établissements et les personnels : la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui refonde la formation professionnelle, dans ses deux volets, apprentissage et formation continue, la réforme des baccalauréats général et technologique, ainsi que la loi pour l'école de la confiance. L'adaptation du système éducatif agricole à ces réformes est une priorité majeure.

L'ensemble des priorités stratégiques doit se traduire en terme opérationnel, avec le dispositif national d'appui (DNA), dans la diversité des publics cibles et de leurs missions : pédagogiques, éducatives, administratives, techniques, d'encadrement et de pilotage. Elles se déclinent, pour certaines, au travers de plans d'action :

- le plan de développement du numérique éducatif dans l'enseignement agricole (NumEA) ;
- le plan de dynamisation de l'innovation pédagogique dans l'enseignement agricole ;
- le nouveau plan « enseigner à produire autrement » ;

- le plan d'accompagnement des CFA-CFPPA[2] à la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 ;
- le plan d'action relatif à la santé et à la sécurité au travail des apprenants ;
- les plans d'accompagnement des équipes de direction (DEA-DAT[3] et Directeurs de CFA-CFPPA).

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux sujets transversaux suivants :

- l'accès à la formation pour les personnels des territoires ultra marins, avec des modalités adaptées ;
- le renforcement des collaborations avec le MENJ[4], tant au niveau académique que national (convention signée en 2018) ;
- la professionnalisation des agents, en croisant les compétences de l'enseignement technique et supérieur.

- **Axe 1- Domaine pédagogique et éducatif :**

- poursuivre le développement des compétences disciplinaires, didactiques, pédagogiques, techniques et scientifiques,
- former à l'évaluation et notamment à l'évaluation capacitaire ;
- renforcer les formations qui facilitent les projets et innovations pédagogiques ;
- accompagner l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs, vers des pratiques pédagogiques et éducatives innovantes ;
- sensibiliser et former la communauté éducative aux enjeux et leviers de l'agro - écologie et des transitions (plan « enseigner à produire autrement 2 ») ;
- accentuer la dynamique des actions en faveur de la lutte contre les violences et les discriminations ;
- former à l'accompagnement, les apprenants dans leur projet d'orientation, leur projet professionnel, notamment pour la prévention et la lutte contre le « décrochage scolaire » ;
- former à la mise en œuvre de projets de citoyenneté et d'éducation à l'alimentation.

- **Axe 2- Développement professionnel et personnel des agents :**

- accompagner les équipes de direction des établissements, notamment pour la sécurisation juridique des actes de gestion et des contrats gérés ;
- développer des formations qui permettent un meilleur déroulement de carrière des agents (notamment les rendez-vous de carrière) ;
- 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.

- **Axe 3- Amélioration de la qualité des structures :**

- poursuivre les efforts de formation à la sécurité dans les établissements et aux enjeux de la santé et sécurité au travail des jeunes ;
- accompagner les établissements aux changements induits par la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
- professionnaliser les acteurs intervenant sur les structures de production, aux enjeux de sécurité sanitaire de la chaîne alimentaire et de santé publique.
- accompagner les établissements et les équipes éducatives pour l'accueil et l'intégration des élèves, stagiaires et apprentis, en situation de handicap ;

2 CFA-CFPPA : centre de formation d'apprentis - centre de formation professionnelle et de promotion agricole
3 DEA-DAT : directeurs d'exploitation agricole et directeurs d'atelier technologique
4 MNEJ : ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

- **Axe 4- Coopération internationale :**

- renforcer les compétences des acteurs et des réseaux concernés, pour être en capacité de concevoir et conduire des projets de coopération internationale ;
- accompagner les établissements et les équipes éducatives pour renforcer l'accueil et l'intégration des apprenants étrangers et du personnel des établissements étrangers partenaires ;
- renforcer et améliorer la mobilité sortante des apprenants et du personnel.

- **Axe 5- Numérique :**

- le numérique, outil éducatif : adapter les pratiques pédagogiques et éducatives, aux outils numériques, dans le cadre du plan NumEA ;

- le numérique, outil de formation des personnels : développer la formation multimodale (e-learning, FOAD[5], MOOC[6]…), pour répondre aux besoins différenciés des agents ;

- le numérique, outil de travail **:** accompagner la communauté à l'usage des outils collaboratifs, notamment de messagerie et aux nouveaux logiciels « métier ».

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 visant à maintenir un haut niveau de sécurité sanitaire de la chaîne alimentaire, en veillant à la protection sanitaire et phytosanitaire des productions animales et végétales et à la sécurité sanitaire de l'alimentation qui est une composante essentielle de la protection de la santé publique. Son action s'inscrit dans un contexte en pleine évolution avec la mondialisation croissante des risques sanitaires et l'évolution des modes de consommation.

La DGAL pilote aussi des politiques publiques qui ont pour but de modifier les pratiques des professionnels, en faveur de la protection de la santé et de l'environnement. Il s'agit des plans ECOPHYTO 2^{+}, ECOANTIBIO 2, du programme national pour l'alimentation, de la stratégie pour le bien-être des animaux et du plan « semences et plants pour une agriculture durable ».

La mise en œuvre de la loi EGALIM et de la feuille de route issue des États généraux de l'alimentation constituent des priorités de la DGAL.

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 ayant potentiellement de graves répercussions sanitaires ou économiques et avec les conséquences de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (BREXIT) ;
- **aux niveaux national, régional et local** (services en D(R)AAF et DD(cs)PP), avec la réaffirmation d'attentes sociétales fortes en matière de sécurité des aliments, de protection de l'environnement et de protection animale.

La traduction de ces objectifs en termes de formations vise prioritairement à s'assurer de la mobilisation, du développement et de la préservation de compétences « solides » et « reconnues », « non contestables » et « adaptées » au contexte.

- **Dans le cadre des missions de contrôle, de surveillance et de gestion des alertes sanitaires des agents,** les formations auront pour objet de :

- renforcer la connaissance des méthodes d'inspection et de leurs pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction, en particulier en abattoir et dans les établissements du

5 FOAD : formation ouverte à distance

6 MOOC : massive open online course – cours en ligne ouvert et massif

secteur agroalimentaire, et sécuriser l'action administrative et pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;

- être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter en situation de contrôle ;
- former les nouveaux agents affectés dans les postes d'inspection frontaliers, dans le cadre de la préparation au BREXIT ;
- optimiser leurs interventions dans le cadre de la gestion des alertes sanitaires et des foyers d'organismes nuisibles aux végétaux ou de maladies animales, notamment en situation de crise ;
- savoir communiquer en situation de crise ;
- faciliter l'appropriation des processus métier et des systèmes d'information, notamment RESYTAL, EXPADON 2 et la GAO ;
- accroître leur aptitude à faire face à la maltraitance des animaux (stratégie « bien-être animal ») ;
- 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, les formations** auront pour objet de **:**

- développer les aptitudes des agents 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) Les pêches maritimes et 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 sur les domaines suivants :

- **Élaboration et application du Droit :**

- consolider les compétences des agents dans les divers domaines juridiques (droit administratif général, droit de la fonction publique …) ainsi que dans le domaine du droit communautaire, des droits maritimes;
- savoir prendre en compte les questions environnementales dans les politiques de pêche et d'aquaculture;
- maîtriser le droit de l'environnement et son application pour l'encadrement des activités pêches et aquacoles (planification, autorisations aquacoles) ;

- **Management :** garantir la compétence managériale des encadrants ;
- **Ouverture européenne et internationale :** maîtriser les techniques de négociation, en particulier dans un contexte international ;
- **Gestion des ressources halieutiques :** développer les compétences des agents, en intégrant l'ensemble des actions de l'État en mer ;
- **Outils et données :** maîtriser les outils et applications informatiques professionnels et la gestion des bases de données ;
- **Filières :** être en capacité de réaliser une analyse financière des entreprises concernées (microéconomie), savoir analyser les modèles économiques des filières ;
- **Communication** : savoir communiquer sur des sujets à controverse repris dans les médias.

5) Les missions transverses et les fonctions support

Le Secrétariat Général (SG) 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 et à développer s'articulent autour des priorités suivantes énumérées ci-après :

Gestion des ressources humaines :

- **Fonction managériale** : poursuivre la mise en œuvre du plan managérial, au travers, notamment, de la conception d''un parcours de professionnalisation pour les cadres ; engager également des actions de communication sur le plan managérial, intégrant la charte ministérielle de l'encadrement et le référentiel de compétences managériales ;
- **Santé et sécurité au travail, conditions et qualité de vie au travail** : développer toutes les actions de sensibilisation et de formation en les adaptant aux différents publics ; engager le dispositif de formation sur les gestes qui sauvent ;
- **Égalité professionnelle et diversité** : mettre en place les formations dans le cadre de la labellisation Egalité-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, développer les formations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;

- **SD - FPTLV** : mettre en œuvre des formations mutualisées au niveau interministériel, dans le périmètre des actions transverses, avec une priorité forte sur la transition numérique ; consolider le positionnement de l'échelon régional dans le champ d'action des PFRH[7] ;
- **Gestion administrative des agents et paye** : former les gestionnaires de corps et de proximité (AC, SD, EPL) à l'utilisation du SI-RH interministériel RENOIRH et aux nouvelles modalités fonctionnelles notamment pour le volet « paye » ;
- **Pilotage de la formation continue** : créer le module formation continue dans l'outil RENOIRH puis mettre en place les formations au bénéfice des utilisateurs ;
- **Développement professionnel, déroulement de carrière et mobilité :** déployer le dispositif ministériel relatif au Compte personnel de formation (CPF) et consolider son appropriation par les agents, pour leur permettre d'une part, d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle, et d'autre part, de les accompagner dans leur démarche de mobilité ;
- **Préparation aux examens et concours :** poursuivre et consolider la mise en place des formations en lien avec les acteurs concernés ;
- **Dialogue social** : former les membres des comités “hygiène et sécurité et conditions de travail” ;
- **Prévention des agressions** : poursuivre les actions de formation, en lien avec le guide de prévention (accueil des usagers, posture de l'agent, gestion des situations à risques…) et développer les échanges de pratiques et le partage d'expérience ;
- **Accompagnement des structures et des agents, dans un contexte de changement *:***
  - poursuivre les actions du volet formation du plan d’accompagnement des services d'économie agricole (SEA), et contribuer à la mise en place d'un dispositif national de formation et de tutorat pour les personnels des abattoirs (plan “abattoir”) ;
  - mobiliser plus largement d'une part, les outils d'accompagnement tels que le tutorat et le co-développement, en particulier pour les encadrants, et d'autre part, les modalités de professionnalisation, à travers les réseaux métiers ;
  - 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).

<u>Modernisation</u>

La formation continue doit être mobilisée autour de 3 objectifs :

- accompagner les agents et les structures dans les démarches de transformation publique ;
- 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 actions de formation doivent prioritairement viser à :

- **dans le domaine de la transformation publique et du pilotage des services :**

7 PFRH : plate-forme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines

- accompagner les agents et les services dans le cadre de la transformation publique ;
- mettre en œuvre le plan d'accompagnement des SEA engagé depuis 2016 et enrichi en 2017- 2018 et accompagner les agents dans leurs missions de contrôle ;
- renforcer les compétences de pilotage des structures, au niveau régional et central : contrôle de gestion, contrôle interne financier, GPEC, démarches qualité, stratégie de formation, contrôle interne métier, partage de connaissance avec les réseaux métiers d'appui au pilotage ;
- renforcer les compétences en matière de pilotage du contrôle interne ;

- **dans le domaine des systèmes d'information, du numérique et de la donnée :**

- former aux outils numériques et à leur évolution actuelle et future : outils collaboratifs (Mélanie 2…), modernisation des systèmes d'information « métier » (RESYTAL, SIRENA…) et «support» (SI-RH, Sirius/Bacus, Windows 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) ;
- acquérir et diffuser les compétences permettant d'administrer, analyser et valoriser les données utiles aux politiques du ministère.

Gestion budgétaire et comptable :

La formation doit accompagner la mise en œuvre de la modernisation et de la simplification de la chaîne budgétaire et comptable, notamment à travers les actions citées ci-après :

- 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 MAA que pour ses opérateurs ;
- savoir analyser les enjeux liés aux achats et généraliser les procédures de dématérialisation ;
- s'approprier la démarche de contrôle interne nécessaire à la mise en œuvre des évolutions réglementaires du décret relatif à la GBCP[8], traduisant les mesures de modernisation de la chaîne budgétaire et comptable.

Par ailleurs, un travail de mise en cohérence de l'offre de formation sera engagé, y compris avec le niveau interministériel, afin, d'une part, de répondre aux besoins métier des acteurs de la fonction budgétaire et comptable et, d'autre part, de permettre au public des personnels encadrants du MAA de disposer d'un socle de compétences nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette orientation fera l'objet d'un accompagnement en communication pour, notamment, assurer une meilleure accessibilité à ces formations.

Achat - 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 ;

8 GBCP : gestion budgétaire et comptable publique

Politique sociale et du travail : développer le socle de connaissance des agents pour la mise en œuvre de la politique sociale en faveur des exploitants et salariés agricoles ;

Fonctions juridique et légistique :

-veiller à la qualité du droit ;

- sécuriser l'élaboration des textes, notamment les clauses financières des arrêtés de subvention et conventions ;

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

Statistiques et prospective : développer les compétences afin de :

- 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 ;

Information et 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).

Dans le contexte de la réforme de l'État, la formation continue consolide son positionnement en tant qu'outil d'accompagnement de la transformation. C'est un axe stratégique de la politique de ressources humaines du MAA 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.

La secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

Annexe 1 - 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'alimentation, de l'agriculture 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 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 de 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 plateformes 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.

Annexe 2

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Formation continue des personnels

MISSIONS / COMPETENCES

Période 2020-2021-2022

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

La notion de la **compétence** est celle retenue par 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.

Le document est organisé autour de 6 composantes :
- performance économique et environnementale des entreprises
- forêt/bois
- enseignement agricole technique et supérieur
- sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation
- politique des pêches maritimes et de l'aquaculture
- missions transverses / management des ressources humaines et des organisations / pilotage / fonctions supports

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.

FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DU MAA

TABLEAU DES MISSIONS / COMPETENCES
Période 2020-2021-2022

PERFORMANCE ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTALE DES ENTREPRISES

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) 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)
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
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, FAM, ASP
	Connaître les aides d'État et de minimis dans les secteurs agricole et agroalimentaire et dans les secteurs susceptibles de bénéficier du FEADER		DDT(M), DAAF, DRAAF, (RIAA...) , FAM, ASP, administration centrale
	Savoir accueillir les uagers en rendez-vous et par téléphone		DDT(M), DAAF, DRAAF, (RIAA...) , FAM, ASP
	Développer le travail en réseau et en interservice		DDT(M), DAAF, DRAAF, (RIAA...) , FAM, ASP, administration centrale

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)
Maîtrise et préservation du foncier agricole	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 agricole
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, Business France, Bpifrance, CCI, FSI, pépinières d'entreprise.....) Connaître : - leur rôle et leur organisation, - la gestion des marchés	DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), établissements d'enseignement agricole, administration centrale
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		DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), administration centrale
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 agricole
Les filières			
Accompagner et contractualiser avec les filières	Connaître : - les leviers de compétivité des entreprises : accès au capital, innova procédé et produit, valorisatio des ressources humaines et innovatio organisationnelle, démarche à l'export, digitalisation… - les grands principes de la réglementation environnementale pour l Entreprises - les méthodes de diagnostic et d'amélioration de la performance environnementale Valoriser les démarches environnementales (RSE…)	Connaître : - les acteurs de la filière et leurs priorités - l'organisation et les relations économiques de la filière - la gestion des marchés	DRAAF/DAAF (RIAA...), DDT(M), établissements d'enseignement, administration centrale

FORET – BOIS

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

La Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) pilote 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, notamment, autour 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, dans le cadre du plotage de sformations assurées par l'INFOMA, les offres de formation offertes par les organismes forestiers tels que l'ONF et l'IDF.
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)
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
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 fonds 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)
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
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 et 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 - Être en capacité 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

ENSEIGNEMENT AGRICOLE TECHNIQUE ET SUPERIEUR			
CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS			
La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) pilote les établissements de l'enseignement technique agricole (publics ou privés) et de l'enseignement supérieur. Elle inscrit son action dans le cadre du Projet Stratégique de la direction, en lien avec le 6ème Schéma National Prévisionnel des Formations. Le contexte est marqué par un ensemble de réformes structurelles en cours : la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la réforme du baccalauréat général et les nouveaux référentiels des baccalauréats technologiques et professionnels, ainsi que la loi pour l'école de la confiance. L'adaptation du système éducatif agricole à ces réformes est une priorité majeure. L'ensemble des priorités stratégiques doit se traduire en terme opérationnel, avec l'appui du dispositif national d'Appui (DNA), dans la diversité des publics cibles et de leurs missions : pédagogiques, éducatives, administratives, techniques, d'encadrement et de pilotage. Elles se déclinent, pour certaines, au travers de plans d'action. 5 axes de travail ont été définis.			
Axe 1 – Domaine pédagogique et éducatif			
OBJECTIFS / FINALITES	**CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**	**CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL**	**PUBLICS CONCERNES (prioritairement)**
Renforcer les compétences du coeur de métier	-Développer les compétences disciplinaires, didactiques, pédagogiques, techniques et scientifiques	Connaissance du système éducatif	Enseignants, CPE
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 violences et les discriminations	Connaître la composition des EPLEFPA et des sites, Institutions et collectivités, élus, vie associative, ALESA,	Ensemble de la communauté éducative
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	Identifier les rofessionnels 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.
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	Connaître les référentiels des ministère de tutelle, DGER	Enseignants, formateurs, équipes de direction
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	Connaître les principales notes de service et tles acteurs de l'orientation : ministère de tutelle, DGER, DASEN, IEN-IO, C-SAIO	Ensemble de la communauté éducative
Axe 2 – développement professionnel et personnel des agents			
Améliorer la sécurité juridique des actes	- Connaître les différents types de contrats de personnels - Connaître et appliquer les différentes réglementations (voir guide juridique) - Connaître les différents niveaux d'actes de gestion	Identifier la composition des EPLEFPA et des site et les liens avec les partenaires : institutions et collectivités,SRFD, DGER	Equipes de direction, chargés du contrôle de la légalité en SRFD
Développer les parcours de carrière	- Former les acteurs des rendez-vous de carrière - Favoriser les préparations aux concours		Enseignants, CPE, personnels de direction, chef de SRFD

Axe 3 – Amélioration de la qualité des structures			
Former à la sécurité dans les établissements	- Développer la culture générale de sécurité - Former à la gestion de crise	Connaître les différents acteurs de la sécurité	Communauté éducative Equipes de direction, SRFD, DGER
Mettre en œuvre de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Connaître les deux volets de la Loi : apprentissage et formation	Identifier les partenariats professionnels	Communauté éducative Equipes de direction, SRFD, DGER
Adapter les établissements au public accueilli	Savoir accueillir et intégrer des élèves en situation de handicap	Connaître les textes reglementaires	Enseignants, CPE, personnels de direction, chef de SRFD
Former aux enjeux de sécurité alimentaire et de santé publique	- Connaître et appliquer les règlementations sur les questions de sécurité alimentaire et de santé publique	Connaître les textes reglementaires et identifier les acteurs institutionnels	Personnels intervenant sur les centres de production, responsables des ateliers technologiques agro alimentaires
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	Identifier les partenaires des établissements d'enseignement dans les territoires, enseignement socio-culturel	Équipes éducatives, enseignants, formateurs, directeurs d'exploitation,
Axe 4 – Coopération internationale			
Mettre en œuvre la mission de coopération internationale	- Travailler au sein de partenariats interculturels entre établissements - Favoriser le travail en équipe sur l'EPLEFPA	Identifier les réseaux géographiques ou d'éducation au développement et les dispositifs d'appui	Ensemble de l'équipe éducative
Axe 5- Numérique			
Intégrer les évolutions du numérique dans ses pratiques pédagogiques et éducatives	- 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
Adapter ses pratiques professionnelles aux outils	- Savoir utiliser les nouveaux logiciels « métiers » - Utiliser les outils d'écriture collaborative - Utiliser les systèmes de visio conférences	Connaître le réseau des DRTIC et pratiques au sein de l'ensemble de la fonction publique	communauté éducative, SRFD, DGER

SECURITE ET QUALITE 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.
La DGAL inscrit son action dans le prolongement des actions du ministère qu'elle pilote et à travers différents plans d'action ; la mise en œuvre de la loi EGalim et de la feuille de route issue des États généraux de l'alimentation constituent de spriotrités pour la DGAL .
Pour les années 2020-2021, les objectifs de formation se traduiront prioritairement par les actions suivantes **:**

dans le cadre des missions de contrôle, de surveillance et de gestion des alertes sanitaires des agents :
- renforcer la connaissance des méthodes d'inspection et de leurs pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction, en particulier en abattoir et dans les établissements du secteur agroalimentaire, et sécuriser l'action administrative et pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;
- être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter en situation de contrôle ;
- former les nouveaux agents affectés dans les postes d'inspection frontaliers, dans le cadre de la préparation au BREXIT ;
- optimiser leurs interventions dans le cadre de gestion des alertes sanitaires et des foyers d'organismes nuisibles aux végétaux ou de maladies animales, notamment en situation de crise ;
- savoir communiquer en situation de crise ;
- faciliter l'appropriation des processus métier et des systèmes d'information, notamment RESYTAL, EXPADON 2 et la GAO ;
- accroître leur aptitude à faire face à la maltraitance des animaux (Stratégie « Bien-être animal ») ; 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.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)
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
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
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"
Systèmes d'information Assurer la gestion et le suivi des activités	- Savoir utiliser les outils de programmation et d'inspection (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
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

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)
Sécurité sanitaire des aliments Contrôler les actions sanitaires de production, d'importation et de commercialisation des aliments d'origine animale Optimiser l'inspection en abattoir Prévenir les troubles musculaires squelettiques (TMS)	- 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 - Connaître et mettre en œuvre les méthodes et procédures d'inspection en abattoir - Savoir identifier les situations à risque TMS, notamment en abattoir de boucherie ; - Connaître les bonnes postures	- 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 Agents chargés d'inspection en abattoir Agents chargés d'inspection en abattoir
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
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(csS)PP chargés de fonctions en santé publique alimentaire
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
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
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
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

PECHES MARITIMES ET 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. 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 portent sur les domaines suivants :
-élaboration et et application du Droit ;
- management ;
- ouverture européenne et internationale ;
- gestion des ressources halieutiques ;
- outils et données ;
Filières ;
-communication.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)
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
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
Assurer la gestion des aides	Connaître : - les enjeux, les acteurs et les calendriers de négociation européenne et savoir mener des négociations - la réglementation des actions de soutien - 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
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/ fil - 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 - Développer 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
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
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
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

MISSIONS TRANSVERSES / MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

CONTEXTE / ENJEUX / ORIENTATIONS

Dans le cadre d'Action Publique 2022, le management constitue un enjeu fort pour le ministère qui s'est engagé, au travers du plan managérial ministériel (fin 2016), dans une démarche de consolidation des compétences managériales.

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)
Définir des parcours (de référence) de professionnalisation au management	-Définir des parcours types de professionnalisation pour les cadres -Accompagnement tout au long de l'évolution de leur carrière de manager -Connaissance de l'offre de formation continue et des outils d'accompagnement possibles au niveau ministériel et interministériel, en fonction des étapes de la carrière du cadre	Connaître l'environnement professionnel et des besoins en formation des personnels encadrants	Ensemble des personnels encadrants
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 - Favoriser l'intelligence collective	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, Etablissements d'enseignement agricole
Manager à distance	- Intégrer la gestion d'une équipe de collaborateurs implantée sur plusieurs sites ou en télétravail - 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 collaboratifs (visio- conférence, de visio poste à poste, de conférences téléphoniques …) et les modes d'organisation adaptés	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 DD(cs)PP encadrant les agents MAA en abattoirs
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 - Connaître les règles de neutralité et d'égalité de traitement (prévention des discriminations et lutte contre les stéréotypes, règles de déontologie du ministère, situations de handicap)	- Connaître les différents corps du ministère - Avoir une approche de la GPEC - Avoir une approche métier/compétence Connaître la politique du gouvernement et du ministère en la matière en matière de déontologie du fonctionnaire (loi n° 2016-483 du 20/04/2016)	Ensemble des personnels encadrants en situation de recruteur actuelle ou à venir
Manager les ressources humaines	-Savoir : - définir les compétences attendues de ses collaborateurs, savoir les formuler - 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 -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 recruter	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 - le référentiel des compétences managériales du MAA	Équipes de direction, personnel encadrant AC, SD, établissements d'enseignement

Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	-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
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
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

MISSIONS TRANSVERSES / PILOTAGE

OBJECTIFS / FINALITES	CONNAISSANCES ET SAVOIR FAIRE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	PUBLICS CONCERNES (prioritairement)
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
Assurer le pilotage budgétaire	- Connaître les règles de gestion budgétaire et comptable (fonction R-BOP)		Directeurs régionaux et directeurs adjoints, chefs de services
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 collaboratifs mis à disposition par le MAA - 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 »
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
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 graphiques ; - 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
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 Administration centrale

Administration, analyse et 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 administration, à leur analyse et à leur valorisation.			
Piloter grâce à une bonne connaissance du territoire	- Savoir analyser des données et en tirer des représentations graphiques	Connaître les politiques du ministère	Services déconcentrés et EPL
Etre capable de fournir des analyses pertinentes à partir de données métier de natures et de formats divers	- *Connaître* les outils d'analyse de données : – fonctions avancées d'Excel/Calc – utilisation de R et de Python (fonctions de base/fonctions avancées) – Connaissance de base de l'administration et de l'utilisation de bases de données Postgres/Postgis		Agents chargés d'étude, soit au sein des bureaux métier (niveaux de base), soit au sein d'équipes dédiées
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 (PostGres – PostGis – Qgis – Python)		Services déconcentrés et EPL
Etre capable de fournir et publier sous forme cartographique des analyses pertinentes à partir de données géographiques	– Notions conceptuelles et manipulation d'objets géographiques (fonctions de base de Qgis) - Connaissance de base de l'administration et de l'utilisation de bases de données Postgres/Postgis		Agents chargés d'étude portant sur des données géographiques, principalement au sein d'équipes dédiées
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
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
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
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

MISSIONS TRANSVERSES / FONCTIONS SUPPORTS

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)
Programmer les contrôles	- Savoir réaliser la coordination des contrôles		Services déconcentrés chefs de service
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 filières professionnelles concernées - les institutions, partenaires et associations du domaine de contrôle	Tous les agents chargés de contrôle ou inspection
Gérer les suites du contrôle	- Connaître les principes des procédures contentieuses, administrative et juridique - Savoir rédiger un procès verbal		Ensemble des services déconcentrés
Prévenir les agressions lors des 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
Améliorer la relation au contrôlé	Développer : -les échanges de pratiques, le partage d'expérience - le co-développement		Tous les agents chargés de contrôle ou inspection terrain

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)
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

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Gestion administrative et paie

Au regard de l'objectif prioritaire de sécuriser la qualité de la paye et la gestion administrative pour les agents 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 et pour les bureaux de gestion 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, e tplus particulièrement dans le contexte du passage au SI-RH RENOIRH.
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)
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
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
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
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

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
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…) Connaître le fonctionnement et les prérogatives du CHSCT		Manageurs de proximité, cadres dirigeants, membres de CHSCT, ISST, agents de prévention, secrétaires généraux. Membres CHSCT
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.....
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
Prévenir les risques transverses	Être capable d'identifier et prévenir les risques : Incendie, risque routier, travail sur écran..... Connaître/maîtriser les gestes de premier secours : - Sensibiliser aux gestes utiles pour sauver des vies (protéger, alerter secourir) - Former à la prévention et secours civique de niveau 1 - Devenir sauveteur et secouriste du travail		Tous les agents Tous les agents
Prévenir les risques métiers	Être capable d'identifier et prévenir les risques : - 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) - risques chimique (produits phytopharmaceutiques) CERTIPHYTO - Savoir encadrer les chantiers avec les élèves - Savoir identifier et prévenir les risques majeurs		Tous les agents concernés Agents des exploitations agricoles des établissements d'enseignement/Agents de contrôles / enseignants Enseignants Enseignants et élèves
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.
-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 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

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 - développer la formation ouverte à distance	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
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..)
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)
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

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. **L'action des acteurs s'inscrit également dans le nouveau cadre de référence du contrôle interne financier.** 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 a été mise en œuvre depuis 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 l'évolution réglementaire du décret GBCP qui a un impact budgétaire et comptable, la consolidation 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 se poursuit en 2019 et 2020.

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)
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) et de la programmation 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) - 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

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 **-l'**appui au déploiement de la carte achat dans le cadre des achats sur marchés et hors marchés, avec un volet contrôle interne.	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, référents contrôle interne financier
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 financier 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 les indicateurs MP3, notamment sur le délai global Comprendre la finalité de : la qualité comptable, la certification des comptes de l'État, les techniques d ela cartographie et de la priorisation des enjeux et des risques	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
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
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
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...
Utilisation de l'outil de gestion des déplacements temporaires Chorus DT	-Connaître la réglementation en matière de déplacements professionnels et maîtriser l'utilisation de l'outil Chorus DT -- Maîtriser les fonctionnalités de l'outil pour la saisie des ordres de mission et des états de frais - Appréhender les évolutions de l'outil	- Connaître la politique des voyages et les textes réglementaires dans ce domaine - Savoir utiliser l'agence de voyage et / ou le portail de réservation en ligne	Administration centrale : Assistantes et utilisateurs de l'outil

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 - Sensibliser aux aspects économiques de l'achat public	- Appréhender les évolutions de l'outil	Administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement, opérateurs
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
Immobilier et logistique			
Actualiser et approfondir les compétences techniques et règlementaires des agents	- connaître le droit immobilier et domanial - maitriser les connaissances techniques dans le domaine immobilier (courants forts, chauffage, climatisation, conduite de chantier, …)	Grands chantiers de maintenance et de logistique générale en cours, notamment la gestion technique des batiments et leur sécurité.	Cadres et agents
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
Développer le socle de compétence des agents sur les enjeux liés à la protection sociale	Connaître les enjeux des organismes de protection sociale et les politiques sociales Comprendre la protection sociale ; l'essentiel sur le recouvrement et le financement ; l'essentiel sur la famille ; l'essentiel sur l'assurance maladie risques professionnels ; l'impact des réformes de retraite ; vers un système universel de retraite : enjeux et perspectives … Appréhender les grands enjeux de la sécurité sociale - Découvrir ou parfaire ses connaissances des branches de la sécurité sociale (famille, retraite, maladie et accident du travail, recouvrement) - Prendre de la hauteur sur des thèmes en lien avec l'actualité de la protection sociale	- Découverte et appropriation de l'environnement de la protection sociale - Partage d'expériences et prise de recul sur ses pratiques avec d'autres professionnels de la protection sociale	Administration centrale
Lutter contre le travail illégal dans le secteur de l'agriculture	- Améliorer la connaissance partagée des différentes fraudes et veiller à l'efficacité et à la coordination des actions menées en matière de lutte contre la fraude - Contribuer à garantir le recouvrement des recettes publiques, le versement des prestations sociales et l'effectivité des sanctions	Connaître : - les différentes formes du travail illégal, - les acteurs de la lutte contre le travail illégal et les fondamentaux du détachement	Administration centrale

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)
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
S'adapter aux évolutions techniques des métiers de l'informatique et des télécommunications	Connaître les évolutions technologiques		MOE, Informaticiens de proximité Exploitants des infrastructures
	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
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
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
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

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)
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)
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)
Organiser la défense des intérêts du ministère	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

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 nouveaux formats (infographie, vidéo...) et des contenus accessibles sur tous les terminaux		Directeurs en AC, directeurs régionaux et directeurs adjoints
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
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
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
COOPERATION 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 et à concevoir et conduire des projets.			
Veiller aux intérêts français, Développer la coopération internationale	Connaître : - les institutions européennes - les organismes internationaux - les mécanismes de la coopération internationale Savoir concevoir et conduire des projets de coopération		Administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole
Savoir mener des négociations	Maîtriser les techniques de négociation (niveau anglais *ad hoc*)		Administration centrale, en particulier DPMA