Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PECHE ET DES AFFAIRES RURALES

Direction Générale de l'Administration **Sous-direction du développement Professionnel et des Relations Sociales** **Bureau de la Formation Continue** **Adresse : 78, rue de Varenne** **Suivi par :** Christiane Guingand **Tél : 04.37.48.37.62** **Fax :04.37.48.37.55** **Réf. Interne : PLF04NDS** **Réf. Classement : N2003CG001**	**NOTE DE SERVICE** **DGA/SDDPRS/N2003-1370** **Date : 02 DECEMBRE 2003**

Date de mise en application :immédiate
Date limite de réponse :31 janvier 2004

Nombre d'annexes : 2

Objet : Plans locaux de formation pour l'année 2004

Résumé : Elaboration des plans locaux de formation : conseils et modalités de financement

MOTS-CLES : FORMATION, PLAN LOCAL

Destinataires	
Pour exécution : Administration Centrale Services déconcentrés	Pour information : Organisations syndicales

Comme chaque année, il est demandé à tous les directeurs de services déconcentrés et à tous les directeurs et chefs de service en administration centrale d'élaborer un **plan local de formation** pour leur structure.

La formation continue est un élément fondamental de la gestion des ressources humaines permettant la réalisation des missions confiées au Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales. Elle est un moyen pour améliorer la qualité du service public en développant les compétences individuelles et collectives des agents et en visant un meilleur fonctionnement interne et une meilleure relation externe avec les usagers. La formation est donc un outil de modernisation des services.

Il y a deux types de demandeurs de formation : les individus et les structures. Les entretiens d'évaluation rendus obligatoires par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat constituent un outil de dialogue indispensable entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Cet entretien est donc pour les deux interlocuteurs l'occasion de mettre en cohérence leurs attentes respectives et de trouver ensemble des réponses adaptées en vue d'une meilleure efficacité du service. Les besoins individuels de formation font ainsi au cours de ces entretiens l'objet d'une discussion. Par ailleurs, les structures ont également des besoins collectifs de formation.

Pour ces raisons qui font de la formation continue des personnels un investissement pour le ministère, l'élaboration d'un plan local de formation est donc fondamental.

La présente note de service vous donne des préconisations pour l'élaboration des plans locaux de formation et des indications sur les modalités de financement.

I. LE PLAN LOCAL DE FORMATION

Je vous rappelle que le plan local de formation est essentiel puisqu'il est la traduction de la politique de formation de la structure. Il est par conséquent le résultat d'une démarche collective qui implique toute l'équipe de direction tant dans la définition des objectifs que dans le recueil des besoins et l'évaluation de la formation.

L'élaboration du plan annuel de formation continue des personnels pour 2004 s'appuiera sur :

♦ la note d'orientation élaborée pour les formations nationales et régionales des personnels en 2004 et validée par le comité d'orientation que j'ai mis en place. Elle présente les évolutions des politiques publiques et des missions de notre ministère et indique les priorités et les préconisations à prendre en compte pour la politique de formation. Cette note a été présentée aux responsables locaux de formation (RLF) et aux délégués régionaux à la formation continue (DR FORMCO) au cours des réunions interrégionales et soumise à la discussion des partenaires sociaux à la section spécialisée « formation continue » du CTPM. Vous trouverez cette note en annexe 1 de la présente note de service.

♦ le plan d'actions décliné à la suite de la validation du projet stratégique pour les services déconcentrés

♦ les priorités de la structure en matière de formation continue, discutées en comité de direction

♦ les besoins d'évolution de compétences et les besoins de formation identifiés au cours des entretiens d'évaluation et recensés sur la fiche formation figurant dans le compte-rendu de l'entretien. Il convient de rappeler que les entretiens permettent notamment d'expliciter des objectifs d'action à un horizon d'une année, d'identifier des moyens permettant leur réalisation et de favoriser le développement professionnel. Ainsi des actions en particulier à travers une démarche de formation continue peuvent être identifiées.

Je vous saurai gré de bien vouloir faire parvenir au bureau de la formation continue, **avant le 31 janvier 2004,** le plan local de formation qui doit être composé :

- du bilan de l'année 2003 faisant apparaître la mise en œuvre des objectifs de formation qui avaient été retenues dans le plan 2003 et l'analyse des données ainsi que le bilan financier.
  Le bilan fournit un certain nombre d'éléments pour l'avenir et doit permettre à la structure de tirer des enseignements de l'année écoulée pour l'élaboration du prochain plan local.

- du plan local 2004 mettant en évidence la démarche collective de la structure. L'implication de tout l'encadrement est la condition première d'une efficacité accrue de la formation, pour arrêter les priorités en fonction des objectifs stratégiques nationaux et locaux mais aussi pour agréger des projets individuels et collectifs liés aux problématiques propres à chaque service.

Je vous rappelle que le plan local de formation incluant le bilan de l'année écoulée doit être soumis aux partenaires sociaux dans les CTP locaux.

Le responsable local de formation a pour mission première de traduire en terme de formation la démarche collective de la structure. Le recensement des besoins fait au niveau local permet également au délégué régional de construire une offre de formation cohérente par rapport aux attentes des services et des personnels et pertinente en ce qui concerne le niveau d'organisation. Les délégués régionaux à la formation continue, chargés de l'animation et de la professionnalisation des réseaux de responsables locaux et de correspondants locaux de formation de leur région, viennent en appui à ces agents dans leurs missions afférents à ce domaine. Conformément aux préconisations de la note de service DGA / SDDPRS / N 2001-1083 du 8 mars 2001 relative aux missions des DR FORMCO, je vous invite donc, en tant que de besoin, à solliciter leur appui et leur conseil.

Le rôle du RLF est également d'organiser, en tant que de besoin, des sessions de formation au niveau local et d'assurer une gestion administrative et comptable de proximité en relation avec le correspondant local de formation en DDSV dans le cas des DDAF. Je vous rappelle que la saisie dans le logiciel EPICEA de l'ensemble des participations aux actions de formation est impérative car elle conditionne l'élaboration des statistiques locales et nationales de suivi de la formation.

Je vous rappelle enfin que les responsables locaux de formation ont accès à la partie professionnelle du site FORMCO leur permettant de disposer de toutes les informations nécessaires et notamment d'exemples de méthodes pour l'élaboration des plans locaux de formation.

Vous trouverez en annexe 2 toutes les précisions concernant la présentation des bilans et le rappel des étapes d'élaboration du plan de formation.

Je vous demande enfin de bien vouloir transmettre un exemplaire de votre plan local de formation à votre I.G.I.R et à votre IGVIR, ainsi qu'à votre délégué régional.

II. CONDITIONS DE FINANCEMENT

La dotation pour financer la mise en œuvre du plan local de formation 2004 sera déterminée par le bureau de la formation continue.

En ce qui concerne les DDAF et DDSV, je vous rappelle les instructions de la note de service DGAL/MAG/2002-8026 et DGA/SDDPRS/2002-1043 du 12 février 2002 en ce qui concerne l'élaboration du plan de formation et la définition de la dotation globale déléguée en DDAF.

Le groupe de travail mis en place par le bureau de la formation continue et composé de représentants de responsables locaux de formation, secrétaires généraux ou pas, et de délégués régionaux FORMCO a fait des propositions pour améliorer la procédure de financement des plans locaux de formation. Après examen de ces propositions, je souhaite que la dotation soit désormais constituée :

- d'une dotation de base liée aux effectifs et à la proximité des lieux de formation
- d'une éventuelle majoration liée à l'existence d'un véritable plan de formation
- d'une éventuelle majoration liée à la qualité du bilan présenté.

Les différents points indiqués en annexe 2 devront tous figurer et permettront de s'assurer que la structure a établi un véritable bilan et élaboré un véritable plan local de formation.

Le Directeur général de l'administration

Jean-Marie AURAND

ANNEXE 1

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PECHE ET DES AFFAIRES RURALES

Direction générale de l'administration

Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales

Bureau de la formation continue

Dossier suivi par :
Christiane GUINGAND

Paris, le 20 novembre 2003

Note d'orientation pour les formations nationales et régionales des personnels en 2004

La note d'orientation du bureau de la formation continue a pour finalité d'indiquer les grandes priorités ou évolutions des politiques du ministère à prendre en compte pour l'élaboration des programmes de formation continue nationaux et régionaux 2004.

Elle concerne les formations qui seront proposées aux personnels en poste en services déconcentrés et en administration centrale et s'adresse :

- aux établissements d'enseignement supérieur et technique, dont l'offre nationale pour 2004 figurera sur le site FORMCO
- aux délégués régionaux à la formation continue qui proposeront des formations aux personnels dans leurs programmes régionaux 2004
- aux responsables locaux de formation qui élaborent des plans locaux de formation et organisent des formations au sein de leurs structures.

Elle est élaborée sur la base :

- des entretiens menés de février à avril 2003 par le bureau de la formation continue auprès de l'ensemble des directions de centrale, des groupements des directeurs des services déconcentrés, des IGIR et IGVIR, du COPERCI et de l'Observatoire des Missions et des Métiers,
- des orientations prioritaires des politiques publiques gouvernementales.

Cependant à ce jour un certain nombre d'orientations découlent de décisions non encore finalisées au niveau national, voire européen : la loi sur les affaires rurales prévue pour la fin de l'année, la réforme de l'Etat avec la loi sur la décentralisation prévue pour 2003 et la Stratégie Ministérielle de Réforme que le ministre vient de présenter au Parlement.

L'année 2004 est placée sous le signe du changement : la modernisation des services est engagée et nécessitera un investissement fort, notamment dans le domaine de la formation continue, auprès des agents pour accompagner les changements. La définition de stratégies, le fonctionnement par objectifs et par résultats conduisent à un changement culturel ; la formation devra non seulement apporter des réponses en matière de savoir et savoir-faire mais permettre aux agents d'évoluer dans leurs nouvelles missions, dans un nouvel environnement.

Une meilleure complémentarité entre les différents niveaux d'offres de formation doit être recherchée : entre le niveau national (bureau FORMCO, établissements d'enseignement supérieur et technique, IFORE, autres ministères…) et le niveau régional (Délégués Régionaux à la formation continue). Le rapprochement de l'offre de formation des publics concernés est à privilégier. Il convient d'être vigilant sur la qualité du contenu des

sessions et sur leur durée compte tenu des disponibilités et des contraintes des agents, ce qui peut conduire, en tant que de besoin, à rechercher d'autres modes de formation tels que la e-formation.

Cette note d'orientation, qui a pour objet de faire la synthèse de tous les besoins d'évolution de compétences des personnels et des services auxquels il est nécessaire d'apporter une réponse en termes de formation, a été examinée par le comité d'orientation pour la formation continue présidé par le DGA le 6 mai 2003. Ce comité a défini huit orientations thématiques prioritaires et a émis sept préconisations.

Les orientations politiques prioritaires pour les personnels en poste en services déconcentrés et en administration centrale sont les suivantes :

- Accompagner la politique de promotion interne des personnels grâce aux formations préparant aux concours et examens et aux formations d'adaptation à l'emploi, notamment des contrôleurs sanitaires

- Préparer la mise en œuvre de la LOLF, qui constitue un puissant levier de réforme de l'Etat en impulsant une nouvelle culture de gestion publique basée sur une dynamique d'objectifs et de résultats : appropriation des programmes, contrôle de gestion…

- Participer à la modernisation du ministère en développant les formations au management des ressources humaines et aux entretiens d'évaluation en mettant l'accent sur l'encadrement intermédiaire et sur le mélange des publics appartenant à des services différents (DDAF, DDSV...)

  - Développer la culture SIG dans les services déconcentrés

  - Renforcer la culture « environnement » des agents du ministère

  - Favoriser l'appropriation de la fonction de contrôle dans tous les métiers du ministère concernés (gestion des aides, services vétérinaires, environnement, protection des végétaux)

  - Renforcer les compétences juridiques des personnels, en intégrant, à chaque fois que c'est possible les formations juridiques au sein des formations « métiers » (cf. formations SEA)

  - Accompagner les évolutions souhaitées des missions et des métiers de l'ingénierie publique, suite aux préconisations de l'Observatoire des Missions et des Métiers

  Les préconisations pour la formation continue sont les suivantes :

  - Mieux prendre en compte l'analyse des situations professionnelles concrètes et des métiers pour construire une offre de formation adaptée

  - Rapprocher la localisation des formations des personnels concernés

  - Développer les partenariats avec les autres ministères pour l'analyse des besoins de formation (MEDD notamment) et pour l'offre de formation

  - Responsabiliser les cadres pour qu'ils veillent, au cours des entretiens d'évaluation, à l'adéquation des parcours de formation de leurs collaborateurs avec leurs projets professionnels

  - Accroître l'individualisation des parcours de formation élaborés pour l'adaptation à l'emploi

  - Conforter la place des formateurs internes qui apportent une plus-value certaine, grâce à leur bonne connaissance des services

- Développer la e-formation

Cette note d'orientation n'aborde pas de façon exhaustive toutes les formations. Ainsi ne sont pas reprises ici les formations organisées par le ministère pour l'accompagnement de la politique « hygiène et sécurité » et des déroulements de carrière des personnels : préparation aux concours et examens professionnels et adaptation à l'emploi pour faciliter la première prise de poste.

Pour notre ministère technique avec des missions et des métiers variés, évolutifs et de plus en plus complexes, la construction et le développement des compétences techniques, administratives et juridiques est un enjeu stratégique. Aussi, cette note tient-elle compte des besoins en compétences des personnels et des services auxquels il est nécessaire d'apporter une réponse en termes de formation continue.

Remarque préliminaire sur la présentation de la note :

Pour conserver une cohérence avec le mode de présentation des thèmes de formation dans l'offre de formation nationale et dans les catalogues régionaux, la présentation de ces orientations est organisée selon la convention de classement de la base de données EPICEA-formation continue. Cette convention ne permet donc pas de présenter, en tant que de besoin, les différents thèmes dans leur globalité (environnement, emploi …etc.). Elle a vocation à évoluer avec le nouvel outil AGORHA.

FORMATIONS DANS LE DOMAINE DES TECHNIQUES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Techniques administratives

MODERFIE (modernisation des finances)
La loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) constitue un puissant levier de réforme de l'Etat. La mise en place d'une gestion publique orientée sur une dynamique d'objectifs et de résultats et d'une comptabilité par programmes dans le cadre de la LOLF représente un important changement au sein des services, qu'ils soient déconcentrés (DDAF, DRAF, DDSV) ou d'administration centrale.
Les formations devront traiter des méthodes de gestion et de contrôle de gestion ainsi que très concrètement des programmes/actions/sous-actions pour le ministère et des incidences pour les services déconcentrés en articulation avec les programmes territoriaux de l'Etat.

Le contrôle de la gestion des établissements publics, offices et chambres d'agriculture est assuré par certains DDAF, par délégation des Préfets, et par la Direction des Affaires Financières. Le renforcement des compétences en analyse financière reste d'actualité.

Les formations permettant d'accompagner et de renforcer l'évaluation des politiques publiques doivent être développées. L'analyse des mesures de politique agricole nécessite des connaissances en économie appliquée à l'agriculture, et une maîtrise des concepts économiques de base voire des outils d'analyse.

Pour les agents des DDSV, les formations concernant la gestion administrative et comptable doivent se poursuivre.

Techniques juridiques

Le renforcement des compétences juridiques reste d'actualité. Les apports de connaissances en matière juridique doivent se faire prioritairement à l'occasion des formations « métiers ». A l'instar des formations organisées par le bureau FORMCO pour les agents des services d'économie agricole des DDAF, les formations juridiques doivent être insérées dans des modules proposés aux services : services d'économie agricole, aménagement foncier, contrôle des structures...

De même, les notions juridiques majeures telles que la responsabilité administrative et pénale, la délégation de signature et la procédure contradictoire peuvent être abordés dans les stages management.

Par ailleurs, il est nécessaire d'intensifier l'offre de formation en matière pénale, en partant du métier, de l'activité quotidienne, pour mieux sensibiliser les agents par rapport à leur engagement en terme de responsabilité et les informer de la protection qui leur est accordée par le ministère.

Pour les services ayant une activité faisant application de la procédure pénale (vétérinaires, protection des végétaux, police de l'eau…), une formation à la procédure pénale (rédaction de procès-verbaux…) et aux relations avec le parquet devra être proposée.

Les actions transversales sont à privilégier par rapport aux actions sectorielles et les formations doivent être pratiques.

Il est cependant nécessaire de maintenir des formations thématiques en ce qui concerne la rédaction de mémoire en défense devant la juridiction administrative et la maîtrise du code des marchés publics.

Une réforme du code des marchés est attendue en 2003 : elle doit s'accompagner de formations pour aborder les nouvelles règles. Ces formations visent les agents assurant des missions de conseil auprès des collectivités territoriales (ingénierie publique), ainsi que les acheteurs publics (secrétaires généraux et missions des affaires générales notamment).

De même, la publication du décret d'application de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration devra être l'occasion de formations sur les relations administrations-usagers (délais, accusés de réception, retrait des actes administratifs).

FORMATIONS DANS LES DOMAINES DU MANAGEMENT, COMMUNICATION, QUALITE

Le management des ressources humaines et la communication

La modernisation de la gestion des ressources humaines se poursuit et les formations « management » mises en place par le bureau FORMCO permettant d'accompagner le processus doivent être reconduites. Les formations aux entretiens d'évaluation doivent également se poursuivre, les fiches de poste établies étant à la fois un outil de management et un moyen au service de l'organisation.

Il est nécessaire de mettre l'accent sur la formation de l'encadrement intermédiaire dans les services et en particulier dans les abattoirs. Les besoins sont très présents dans les DDSV en matière de management et la formation concernant ce public est une priorité pour les années à venir, en mettant l'accent sur l'intérêt des sessions regroupant des cadres de services différents.

Pour compléter les formations pilotées directement par FORMCO tant en initiation management qu'en entretiens d'évaluation, quelques thèmes ont été identifiés pour les chefs de service et les cadres intermédiaires, à savoir :

- des besoins d'entraînement personnalisé pour se perfectionner en gestion de conflits, négociation, animation de débats contradictoires, la conduite d'entretiens difficiles ou de réunion de concertation, gestion de crise, pilotage d'un projet de communication pour expliquer une réglementation dans un contexte spécifique par exemple en interne et en externe.
Les stages « prise de parole en public » devront favoriser la confiance en soi qui se bâtit à partir de l'image de soi et de l'estime de soi.
Les stages « gestion de crise » construits à partir d'une étude de cas qui servira de support à simulation, comporteront une partie méthodologique mais aussi une partie pratique en communication avec une dimension interne (travail d'équipe) et externe (médias).

- des besoins de méthodologie appliquée à des cas très concrets pour être directement opérationnels à la sortie de la formation ; en conséquence les stages « conduite de projet » devront préciser les types de projet qui seront travaillés soit en communication soit autour des démarches qualité. L'accent sera mis sur la qualité de la relation « usager-client ».

- des formations sur la formulation des objectifs et l'évaluation des résultats ou de la performance pourraient être utiles s'ils sont bien centrés sur le travail quotidien des services

- des sessions d'analyse de pratiques peuvent venir en complément des formations management pour ceux qui souhaitent prendre du recul et échanger à nouveau sur leurs pratiques

- des formations à l'accueil du public.

Pour compléter les formations pilotées directement par FORMCO pour les cadres supérieurs, des besoins complémentaires ont été identifiés, à savoir :

- en communication tel que média-training ou prise de parole en public car ils ont conscience que c'est l'image de la structure qui est en jeu à travers leur prestation face à des organismes professionnels notamment.

- méthodologie sur la communication interne et externe pour expliquer la politique de l'Etat.

- gestion de crise et la communication de crise.

Les démarches qualité

Le développement d'une nouvelle gestion publique orientée sur les résultats (indicateurs de performance) crée un contexte favorable à la mise en place de démarches qualité et d'engagements de service. Il s'agit d'évaluer la performance d'un programme au regard notamment de la qualité du service rendu aux bénéficiaires de l'action publique. Il conviendra donc d'apprendre à mesurer régulièrement au moyen d'indicateurs adaptés, les résultats de son action par rapport aux objectifs fixés en tenant compte de manière continue des attentes exprimées par les bénéficiaires de nos prestations, les démarches qualité étant l'outil adapté à ces exigences nouvelles.

Pour les démarches qualité, la formation doit maintenant aborder les aspects concrets directement liés au quotidien. L'entrée « métiers » pourrait être pertinente afin de développer une approche pragmatique. Les formations permettant de donner des outils nécessaires au pilotage de projets « qualité » pourraient être utiles.

FORMATIONS DANS LE DOMAINE INFORMATIQUE

Les formations proposées dans le domaine de l'informatique, des systèmes d'information et des technologies de l'information et de la communication s'adressent à trois types de public, mais dans des conditions et proportions très différentes :

1. Pour l'essentiel elle concernent les informaticiens du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation , de la Pêche et des Affaires Rurales à savoir ;

    - les agents des services centraux informatiques : DGA/SDSI (CERIT, CISI, BTSC, MSDSI), DPE-MGA, DAF-BISC, SCEES-BMIS, SNM-BIMD,
    - les responsables des Systèmes d'Information (RSI) de services déconcentrés et d'administration centrale
    - les Assistants de RSI (ARSI),
    - les Informaticiens Coordonnateurs Inter Services (ICI).

2. Quelques formations s'adressent à des agents exerçant des fonctions particulières au niveau du système d'information de leur service : par exemple la conception ou la mise à jour d'un site Intranet ou Internet. Ces agents doivent développer un compétence pointue dans le cadre de la fonction qui leur est confiée sans pour autant avoir un profil purement informatique.

3. Enfin, les formations présentes dans la section « U05 – Maîtrise des applications du Ministère » s'adressent principalement à des utilisateurs d'applications nationales pour lesquelles les maîtrises d'ouvrage ou maîtrises d'œuvre proposent des formations post déploiement.

Les formations de type bureautique, maîtrise de son poste de travail, publication assistée par ordinateur, messagerie, etc. … relèvent du niveau local et régional et par conséquent ne font pas l'objet d'une offre au niveau national.

Les besoins en formation précisés dans le document joint en annexe et pour lesquels une demande est faite aux différents organisateurs de formation correspondent aux orientations fixées au niveau national par le Schéma Directeur des Systèmes d'Informations (S.D.S.I.) établi par la Mission du Schéma Directeur des Systèmes d'Informations (M.S.D.S.I.)

Formations aux Systèmes d'Information Géographique :

Dans le cadre d'une convention signée, dès l'année 2000, entre le bureau FORMCO et le CEMAGREF, l'offre de formation se structure, se diversifie et se renforce en y associant de plus en plus d'organismes de formation du MAAPAR. Elle a pour objectif de toucher l'ensemble des acteurs chargés de piloter, structurer, gérer, exploiter l'information à référence spatiale dans les services :

- Décideurs (Directeurs, chefs de services)
- Responsables Système d'Information à Référence Spatiale (S.I.R.S.)
- Praticiens généralistes
- Praticiens spécialisés dans un domaine spécialisé (desserte forestière, utilisation des GPS, …)

Ce dispositif sera reconduit pour 2004.
Cependant le contexte autour de la structuration de l'information géographique est en pleine évolution. En effet, depuis quelques années les SIG se développent au sein des services du MAAPAR, mais ce

développement est souvent sectoriel (généralement dans le domaine de l'environnement), isolé du reste du système d'information de la structure.

Aujourd'hui l'information géographique revêt un aspect stratégique et structurant pour les services :

- des applications nationales, dont la plus importante d'entre elles, PACAGE, intègrent la composante géographique dans la gestion des dossiers et des procédures. Le règlement communautaire définissant le système intégré de gestion et de contrôle (SIGC) prévoit qu'à compter du 1er janvier 2005 tous les Etats membres de l'Union européenne devront disposer d'un système d'identification des parcelles agricoles s'appuyant sur des techniques de SIG reposant sur une couverture photographique aérienne (registre parcellaire graphique). Dans ce cadre, les utilisateurs auront besoin de connaître la terminologie relative aux SIG afin de mieux appréhender l'univers dans lequel ils vont dorénavant travailler. D'autres applications vont suivre dans les domaines forestiers, de l'environnement ou vétérinaires.

- Le Département Information Géographique (D.I.G.) installé au C.E.R.I.T. travaille sur la mise en place d'architectures matérielles et logicielles de structuration, stockage et d'interrogation de cette information géographique de façon globale et homogène pour l'ensemble des services.

Ces orientations nous conduisent à envisager, en complément de l'offre de formation nationale citée précédemment, une offre de formation à la fois de proximité, et touchant l'ensemble des agents du MAAPAR, afin de développer une culture « information géographique » auprès de la communauté de travail.

Cette nouvelle culture doit notamment permettre aux utilisateurs de SIG de mieux appréhender comment gérer leurs données pour qu'elles puissent être intégrées dans un SIG. Il faut en effet être capable de mobiliser des données à partir de ce que l'on gère et de les analyser aux fins de dialogue. Les systèmes d'information doivent être des systèmes intégrés de pilotage des politiques nationales et locales notamment dans le cadre de l'aménagement du territoire.

Les formations doivent donc apporter des connaissances de base en administration des données (à plusieurs niveaux) et faciliter l'emploi du même langage afin d'avoir une même culture pour aboutir à une normalisation et à une bonne exploitation ultérieure.

L'organisation de retour d'expérience des services engagés dans des démarches de SIG qui ont été mises en œuvre de façon durable serait également enrichissante.

FORMATIONS DANS LES DOMAINES SPECIFIQUES CORRESPONDANT AUX MISSIONS DES SERVICES DU MINISTERE

Protection de l'environnement et gestion des ressources naturelles

Le domaine de l'environnement est une des priorités du ministère. Les missions liées aux préoccupations environnementales occupent une place croissante dans l'activité des services. Les personnels doivent donc renforcer leur culture sur les sujets « agriculture et environnement ». Il convient de développer les compétences techniques en mettant l'accent sur la capacité d'analyse technique et sur les pratiques agricoles et agronomiques respectueuses de l'environnement.

La réflexion devra porter sur les territoires et paysages et en particulier sur les conséquences de l'action de l'homme sur la nature (PMPOA, Natura 2000), sur la territorialité (répartition urbain/rural) et enfin tout ce qui concerne les conséquences de la pression de l'homme sur l'environnement (agriculture, gestion de l'eau).

En outre, les formations pour faciliter l'exercice des polices (eau, chasse, pêche) doivent se poursuivre.

<u>gestion de la ressource en eau</u>
Les formations sur NATURA 2000, tant en ce qui concerne le volet environnemental que forestier de ce programme doivent être poursuivies : fondamentaux juridiques, modalités, mise en œuvre.
La compétence des services doit s'accroître sur les pratiques agricoles et agronomiques respectueuses de l'environnement.
PMPOA2 : les agents instructeurs de dossiers doivent analyser et évaluer le projet agronomique contenu dans le dossier. Pour cela ils doivent posséder des notions de base en fertilisation azotée afin de juger de la cohérence d'un bilan azoté d'une exploitation d'élevage.
D'autres thèmes doivent être développés : plan de fertilisation lié à la directive "nitrates" et la couverture des sols, prise en compte de la réflexion agronomique dans l'agriculture raisonnée.

forêt et filière bois :
Les orientations des années précédentes restent d'actualité pour cette filière, notamment pour ce qui concerne le PDRN. Le développement d'une culture de contrôle est importante et il est nécessaire d'insister sur les procédures de contrôle vis-à-vis des contrôles européens. Les publics cibles sont les agents des SERFOB et ceux des 1ers services dans les DDAF.

Dans le cadre de la gestion durable des forêts, la formation doit porter sur les nouveaux outils de gestion des forêts et de restructuration foncière issus de la loi d'orientation sur la forêt. Les SERFOB doivent également être formés en macro et micro-économie dans le secteur de la forêt et du bois et des industries du bois, en ce qui concerne la connaissance et l'animation de l'aval de la filière.

Contexte européen et international

PAC et agenda 2000 - mise en œuvre du plan de développement rural national PDRN 2000-2006 :

Il faut poursuivre l'effort de formation sur les enjeux internationaux de la politique agricole (évolution de la PAC et négociations OMC notamment).

Les formations doivent se poursuivre pour accompagner la mise en œuvre du règlement de développement rural (RDR 2ème pilier de la PAC).

La pression de contrôle accrue nécessite de mettre l'accent sur les contrôles des aides européennes, des procédures ainsi que sur les risques de refus d'apurement. Il faut développer une véritable culture de contrôle dans les services qui ont à gérer les aides du 1er et du 2ème pilier de la PAC (RDR) afin de bien avoir présent à l'esprit les exigences communautaires, de mieux appréhender les enjeux du SIGC et de comprendre la nécessité de mettre en place des procédures de contrôle qualité.

connaissance des organisations internationales :
Il reste important que les agents aient une bonne connaissance des organisations internationales intervenant dans le domaine de l'agro-alimentaire

Exploitation agricole

Il s'agit d'une thématique transversale, le thème devant être pris dans sa globalité. La connaissance de l'exploitation agricole est importante à acquérir pour les 3èmes services car elle leur permet de mieux comprendre les dossiers PAC. L'organisation économique et le contrôle des organisations de producteurs ont un impact sur la mise en place des groupements de producteurs et des coopératives.

La campagne de formation concernant les nouveaux agents dans les SEA pour la gestion des aides demeure importante.
Les contrôleurs en DDAF se situent à deux niveaux : responsables et agents de terrain. Ces fonctions sous tendent un véritable métier et il conviendra d'aller vers une réelle professionnalisation en particulier pour les agents de terrain. De plus en plus de cellules de contrôle se créent dans les DDAF et la coordination des contrôles du 1er et du 2ème pilier de la PAC va nécessiter des compétences particulières.

L'accompagnement des nouveaux outils : PMPOA2, CAD est nécessaire avec un retour sur le concept de l'agriculture durable.

Aménagement du territoire, développement local et emploi

Des formations sont nécessaires sur les enjeux et les composantes de l'aménagement du territoire avec ses activités tertiaire, touristique, agricole afin d'avoir des éléments de diagnostic de territoire. La connaissance des outils d'analyse du développement rural, d'exemples et de comparaisons européennes est nécessaire. Une formation au droit de l'urbanisme serait intéressante étant donné l'évolution dans ce domaine (loi SRU…). Après le vote des lois actuellement en préparation (décentralisation et affaires rurales), les besoins en formation devront être précisés, notamment sur les enjeux du monde rural et sur le positionnement du rôle de l'Etat dans la politique de développement des mondes ruraux.

emploi
Ce secteur évoluera également avec la loi sur les affaires rurales. Les besoins en matière de formation ne sont pas actuellement définis mais ils devraient néanmoins se préciser en 2004.

Entreprises industrielles et artisanales (filières)

qualité
Des démarches qualité sont désormais engagées :
- les exploitations agricoles avec l'agriculture raisonnée
- l'éco-certification forestière.

Le développement de la qualité doit passer par une approche pragmatique. En conséquence il faut plutôt tendre vers des formations à la carte à partir de projets identifiés.

Dans les domaines où sont engagées des démarches qualité, il convient d'ajouter la définition des signes officiels de qualité français : la certification de conformité et les systèmes européens de valorisation et de protection (AOP, IGP, STG) dans lesquels ils s'insèrent.

industries agro-alimentaires
Il est nécessaire de maintenir une bonne connaissance de la traçabilité des produits en industries agro-alimentaires et des procédures d'appui aux exportations et aux entreprises.
Plus globalement, la problématique des relations commerciales entre fournisseurs et distributeurs au sein des filières agro-alimentaires nécessite également une mise à niveau des connaissances réglementaires en la matière.

Appui aux collectivités locales, conseil global et expertise technique

L'évolution attendue des missions d'ingénierie publique du ministère se traduit par des besoins nouveaux en formation. L'ingénierie publique va évoluer vers une ingénierie au service des politiques publiques prioritaires de l'Etat. Ainsi, elle va intégrer davantage les problématiques de la protection de l'environnement, de la prévention des risques naturels et de l'équipement des collectivités locales en services publics essentiels (eau, assainissement, déchets) dans des départements prioritaires. L'ingénierie publique sera également un instrument privilégié de la politique d'aménagement du territoire et de développement local. De plus, on va vers des projets de conception pluridisciplinaire et une évolution des missions, conduisant à moins de maîtrise d'œuvre et à plus d'assistance-conseil et à la gestion des services publics.

Grâce à leur capacité d'expertise technique, les agents des services déconcentrés ont une légitimité externe forte reconnue par les collectivités. Toutefois pour les agents de catégorie A assurant des missions d'assistance et de conseil, des connaissances sont nécessaires en matière de marchés publics, de finances locales ainsi que des compétences en conduite de réunion et en gestion des conflits, ainsi que des expertises fortes sur des thématiques techniques pures.

Protection du consommateur : qualité des produits, santé des élevages et contrôles

domaine de la protection des végétaux
L'augmentation du contrôle dans ce secteur nécessite l'élaboration de référentiels pour l'ensemble de cette fonction.

domaine des services vétérinaires

Les propositions de formation élaborées par la DGAL seront renouvelées comme chaque année et toutes les formations fondamentales pour les services vétérinaires seront maintenues. Le contenu des formations pour les agents en poste dans les abattoirs dépendra du résultat des négociations européennes sur l'hygiène et la sécurité sanitaire et de l'évolution de l'appareil industriel qui aura un impact sur l'organisation de l'inspection sanitaire en abattoir.

La maîtrise de l'application SIGAL est une priorité pour les services vétérinaires : c'est un élément fort pour l'opérationnalité demain des services qui doivent disposer d'un système d'information performant.

DGA/SDDPRS
Bureau de la formation continue

AIDE POUR L'ELABORATION DU PLAN LOCAL DE FORMATION

1. Bilan 2003

- Mise en œuvre des objectifs de formation du plan 2003 et des priorités du niveau local (soit commun pour les 2 directions DDAF/DDSV soit en 3 volets : partie commune et 2 parties spécifiques)

  exemples : le nombre d'actions réalisées par rapport aux actions prévues
  le nombre de jours de formation réalisés
  le nombre d'agents formés

- Analyse des statistiques

  Augmentation/diminution du nombre d'actions par rapport à 2002
  Augmentation/diminution du nombre d'agents formés par rapport à 2002
  Evolution du non public : agents n'ayant pas participé depuis 3 ans à une action de formation
  Raisons des évolutions

- Bilan financier (commun pour les 2 directions DDAF/DDSV)

  les crédits délégués en 2003
  les crédits totaux dépensés pour 2003
  la ventilation des dépenses selon les indicateurs jugés utiles à la structure
  (exemples : par domaines selon la codification EPICEA
  par rubriques frais de déplacements, frais pédagogiques
  autres)

Le bilan est une phase importante de la démarche, il constitue une évaluation de l'année écoulée. Il doit donc fournir un certain nombre d'enseignements (analyse qualitative) que la structure devra intégrer dans le plan de formation de l'année suivante.

2. Le plan local de formation qui doit présenter la démarche collective de la structure pour l'année 2004.

En effet, le plan local de formation n'est pas une liste de stages repérés dans les différents catalogues mais le résultat d'une réflexion collective de la structure qui place la formation comme un moyen d'accompagnement ou d'anticipation du changement.

- Les objectifs de formation de la structure
  en lien avec la note d'orientation pour les formations continues 2004
  en lien avec le plan d'actions décliné à la suite de la validation du projet stratégique
  en lien avec les priorités de la structure en matière de formation
  en lien avec l'analyse du bilan de l'année passée

Ces objectifs de formation doivent trouver une réponse aux niveaux national, régional ou local.

- Le dispositif de recueil d'informations
  entretiens d'évaluation en utilisant la fiche « besoins en formation continue » figurant dans le compte-rendu d'entretien annuel d'évaluation
  outils de dialogue collectif (réunion, groupe de travail…)
  questionnaires, analyse des situations de travail…

- L'ensemble des actions de formation nécessaires (traduction des objectifs et des besoins)
  Notamment les actions locales prévues en précisant celles qui sont intéressantes à faire connaître à l'ensemble du réseau RLF ; elles pourront faire l'objet d'une présentation lors des réunions DR/RLF 2004 comme ce fut le cas en 2003.
  Cas des services départementaux : volet commun DDAF-DDSV (cf note DGAL/MAG/2002-8026 et DGA/SDDPRS/2002-1043 du 12 février 2002)
  Ce qui est transversal ne doit pas se retrouver dans les parties spécifiques
  (exemple : informatique, préparation aux concours …)
  Volet spécifique à chacune des deux directions (techniques professionnelles propres)

Le plan local de formation est présenté et validé en CTP (Centrale, DRAF, commun DDAF-DDSV).