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 :** **Réf. Classement :**	**NOTE DE SERVICE** **DGA/SDDPRS/N2004-1335** **Date: 22 novembre 2004**

Date de mise en application :immédiate
Date limite de réponse : 31 janvier 2005

Nombre d'annexes: 2

Objet : Plans locaux de formation pour l'année 2005

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.

Les missions dévolues au ministère chargé de l'agriculture changent : certaines évoluent du fait du cadre communautaire, notamment la nouvelle réforme de la PAC, d'autres se développent pour répondre aux nouvelles attentes exprimées par nos concitoyens.

Le ministère de l'agriculture a engagé un certain nombre de réformes pour mieux adapter son fonctionnement aux besoins des usagers dans le respect des obligations du service public : réformes des structures, développement des démarches de qualité et modernisation de la gestion des ressources humaines.

La modernisation est donc une démarche qui concerne tous les agents de la communauté de travail. La formation est un outil d'accompagnement du changement, en ce sens qu'elle permet d'apporter ou de consolider les compétences de fond nécessaires aux services et aux personnels pour mener à bien leurs missions et pour réagir par rapport à l'actualité.

Le plan local de formation est un outil collectif qui explicite la contribution de la formation à l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels définis dans le cadre d'une politique locale. Les entretiens d'évaluation désormais obligatoires, prévus par les arrêtés ministériels du 22 avril 2004 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 terme de formation, en vue d'une meilleure efficacité du service.

Le plan local qui indique les objectifs de formation de la structure en précisant des priorités traduit donc sa politique de formation continue.

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 le résultat d'une démarche collective qui implique toute l'équipe de direction tant dans la définition des objectifs d'évolution de la structure resituée dans son contexte territorial, que dans le recueil des besoins et l'évaluation de la formation.

Le plan local de formation est essentiel puisqu'il est la traduction en termes de formation des objectifs à moyen terme de la structure.

Les objectifs de formation traduisent les compétences à acquérir en cohérence avec d'autres moyens d'actions disponibles : organisationnel, matériel, humain.

Le plan local de formation est par conséquent un outil de management interne qui doit permettre, pour l'ensemble des agents de la communauté de travail, d'accompagner l'évolution des missions et des métiers ainsi que la promotion sociale.

L'élaboration du plan annuel de formation continue des personnels pour l'année 2005 s'appuiera sur :

♦ la note d'orientation élaborée pour les formations des personnels en 2005 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 2 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. dont le modèle vous a été fourni dans la note de service DGA / SDDPRS / N 2004-1172 du 17 mai 2004. 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 2005 :**

- le bilan de l'année 2004 faisant apparaître la mise en œuvre des objectifs de formation qui avaient été retenues dans le plan 2004, l'analyse des données statistiques de 2004 comparée aux années précédentes 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.

- le plan local 2005 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. La programmation des formations au niveau local devra être indiquée ainsi que leur contenu afin que les actions intéressantes puissent être communiquées à l'ensemble des réseaux des responsables locaux de formation et des délégués régionaux à la formation continue.

  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.

  Vous trouverez en annexe 1 toutes les précisions concernant la présentation des bilans et le rappel des étapes d'élaboration du plan de formation.

  Le responsable local de formation a pour mission première de traduire en termes 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 afférent 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.

  D'autre part, 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.

  Le rôle du responsable local de formation est également d'organiser, en tant que de besoin, des sessions de formation au niveau local, en complémentarité des niveaux nationaux et régionaux.

  Ils ont également pour mission d'assurer une gestion administrative et comptable de proximité de la formation continue en relation avec le correspondant local de formation en DDSV dans le cas des DDAF. Je vous rappelle à cet effet que la base EPICEA est le seul outil qui permette le suivi de l'ensemble des actions de formations. Il est donc impératif de renseigner tout au long de l'année les inscriptions aux formations afin que mes services disposent de tous les éléments de suivi et notamment des informations qui sont nécessaires pour la mise en place d'un système de contrôle de gestion par le bureau de la formation continue.

  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 à la formation continue.

II – CONDITIONS DE FINANCEMENT

La dotation pour financer la mise en œuvre du plan local de formation 2005 sera déterminée par le bureau de la formation continue et 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 plan de formation qui devra comprendre les différents points comme indiqués en annexe 1,
- d'une éventuelle majoration liée au bilan présenté qui devra comprendre les différents points comme indiqués en annexe 1.

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 relative à l'élaboration du plan de formation et la définition de la dotation globale déléguée en DDAF.

Le Directeur général de l'administration

Jean-Marie AURAND

Direction Générale de l'Administration
Sous-Direction du Développement Professionnel
Et des Relations Sociales
Bureau de la Formation Continue

Annexe 1

AIDE POUR L'ELABORATION DU PLAN LOCAL DE FORMATION

1. BILAN de l'ANNEE 2004 –

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 tant sur le plan quantitatif que qualitatif, que la structure devra prendre en compte pour élaborer le plan de formation de l'année suivante. Il sera composé de 3 volets:

La mise en œuvre des objectifs de formation figurant dans le plan local de formation 2004 **et des priorités** arrêtées au niveau local en ce qui concerne les formations.

Le nombre d'actions réalisées par rapport aux actions initialement prévues
Le nombre total de jours de formation réalisés
Le nombre total d'agents formés

N.B : la présentation peut être commune pour les 2 directions DDAF/DDSV, soit en 3 volets présentant la partie commune et 2 parties spécifiques à chaque direction.

L'analyse des statistiques

Augmentation/diminution du nombre d'actions par rapport à 2003
Augmentation/diminution du nombre de jours de formation réalisés par rapport à 2003
Augmentation/diminution du nombre d'agents formés par rapport à 2003
Evolution du non public : agents n'ayant pas participé depuis 3 ans à une action de formation

Le bilan financier

Les crédits délégués par le bureau FORMCO
Les crédits totaux dépensés
La ventilation des dépenses selon les indicateurs mis en place par les services. Exemple : par domaines de formation, en s'appuyant sur la codification EPICEA, par rubriques : frais de déplacements, frais pédagogiques ou autres indicateurs jugés utiles par les différentes structures.

N.B : le bilan financier doit être commun pour les 2 directions DDAF/DDSV

2 – LE PLAN LOCAL DE FORMATION 2005

Il est le résultat d'une réflexion collective de la structure qui place la formation continue comme un moyen d'accompagnement ou d'anticipation du changement, il s'agit bien là d'un outil de management interne. Il explicite la contribution de la formation à l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels.

Il devra mentionner :

- **Les objectifs de formation de la structure en précisant les priorités retenues**

En lien avec la note d'orientation pour les formations continues 2005
En lien avec le plan d'actions décliné à la suite de la validation du projet stratégique
En lien avec les projets collectifs de la structure (Ex : ensemble de la structure, services ou cellules de travail)
En lien avec les besoins individuels recueillis lors des entretiens d'évaluation (Ex : accompagnement de la promotion sociale, développement des compétences, renforcement des savoirs professionnels…)

N.B : les objectifs de formation répondent à la question « quelles compétences professionnelles les différentes catégories d'agents ont-elles besoin d'acquérir pour que l'organisation atteigne ses finalités ? »

- **Le dispositif de recueil d'informations**

Il sera nécessaire d'indiquer quel est le dispositif de recueil d'informations ayant permis d'obtenir le constat de départ. Ex : la fiche « besoins en formation continue » figurant dans le compte-rendu d'entretien annuel d'évaluation, outils de dialogue collectif (réunion, groupe de travai)l, questionnaires, analyse des situations de travail…

- **Les actions de formation**

Pour les formations organisées au niveau local il sera nécessaire d'indiquer leur contenu. Elles peuvent être intéressantes à faire connaître à l'ensemble du réseau des RLF et pourront faire l'objet d'une présentation lors des réunions DR/RLF 2005.

Pour les formations ayant une réponse au niveau régional ou au niveau national il n'est pas nécessaire d'indiquer ce niveau de détail.

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

Annexe 2

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

78, rue de Varenne
75349 Paris 07 SP

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Sous-direction de la politique des formations, de l'enseignement général, technologique et professionnel

Bureau forminfo

1ter avenue Lowendal
75000 Paris 07 SP

Paris, le 1er octobre 2004

ORIENTATIONS POUR LA FORMATION CONTINUE

DES PERSONNELS EN 2005

Cette note a pour objectif d'indiquer les orientations pour la formation continue de l'ensemble des personnels du ministère chargé de l'agriculture en 2005, qu'ils soient en poste en services déconcentrés, en administration centrale ou dans les établissements publics d'enseignement technique agricole.

Cette note comprend quatre parties :

- une partie concernant l'ensemble de la communauté de travail relative aux orientations politiques de la formation continue sur des sujets transverses,
- une partie relative à quelques préconisations à mettre en œuvre pour l'ensemble de la communauté de travail,
- les orientations de la formation continue des personnels en administration centrale et en services déconcentrés,
- les orientations de la formation continue des agents de l'enseignement technique agricole.

Elle sert de référence pour l'élaboration :

- du programme national de formation,
- des programmes régionaux proposés par les délégués régionaux à la formation continue,
- des plans locaux de formation.

1. ORIENTATIONS POLITIQUES SUR DES SUJETS TRANSVERSES POUR L'ENSEMBLE DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL

5 thématiques prioritaires sont proposées pour 2005.

- **Faciliter la promotion interne par la mise en place de formations pour préparer les concours et examens professionnels**

Les dispositifs de préparation aux concours et examens professionnels ont une importance déterminante sur la carrière et constituent à ce titre une des priorités de l'action du bureau FORMCO, priorité rappelée par le comité d'orientation pour la formation continue.

En fonction du calendrier des concours et examens professionnels, le bureau FORMCO pilote, sauf pour les concours d'enseignants et CPE, l'activité des échelons régionaux et locaux afin d'aider les candidats à se préparer dans les

meilleures conditions, tout en veillant à l'égalité de traitement de tous les agents. Pour ce faire, il entretient des liens avec les présidents de jury afin de mettre en cohérence le contenu des formations proposées avec les attentes desdits jurys.

De plus, chaque année, il propose une préparation par correspondance en lien avec le CNPR. Cette préparation est destinée aux candidats qui souhaitent acquérir d'une part les connaissances liées au concours ou examen professionnel auquel il postule et disposer d'autre part d'une préparation classique, c'est à dire de la méthodologie des épreuves et d'entraînement.

- **Accompagner la politique d'hygiène et de sécurité du ministère**

Il s'agit d'une part de satisfaire aux obligations réglementaires qui incombent au ministère dans ce domaine et d'autre part de répondre au réel besoin de formation identifié au moyen d'une enquête de recensement des besoins lancée au niveau national, à la suite du renouvellement des CHS en 2003.

L'objectif est de permettre à l'ensemble des membres des CHS d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions en constituant un réseau de cinquante formateurs internes environ, préalablement formés, afin de dispenser une information cohérente et harmonisée dans les trois ans qui viennent, à raison de deux à trois sessions chacun par an.

Par ailleurs, les formations de base destinées aux nouveaux ACMO seront poursuivies en 2005 pour faire face au renouvellement régulier des ACMO. Il s'agit de leur apporter entre autres la connaissance du cadre réglementaire dans lequel ils interviennent, les modalités d'établissement d'un état des lieux, les notions de risques majeurs et de prévention et l'identification de leurs futurs partenaires, en concertation avec les inspecteurs Hygiène et Sécurité.

La formation aux risques majeurs doit être plus largement déployée, elle concerne les personnels d'encadrement.

Enfin, il convient de mettre l'accent sur les problématiques « hygiène et sécurité » dans les formations accompagnant les prises de fonctions.

- **Favoriser l'appropriation de la nouvelle culture de gestion publique**

La gestion publique connaît des changements importants en raison d'une part de la mise en œuvre de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) et d'autre part du développement du contrôle de gestion.

Ces changements qui interviennent dans le cadre de la réforme de l'Etat sont d'ordre culturel : ils doivent faire l'objet d'un accompagnement en formation continue pour l'ensemble de la communauté de travail, afin que tous comprennent le sens des évolutions et s'approprient la démarche.

Le programme de formation LOLF pour l'ensemble des agents du ministère comprendra une phase de sensibilisation générale et des formations plus techniques, pour des publics ciblés notamment sur les nouvelles modalités d'exécution du budget et sur la réforme de la comptabilité.

De plus, le développement du contrôle de gestion conçu comme une aide au pilotage des services nécessite un accompagnement en formation pour les différents publics concernés. La construction actuelle des tableaux de bord servira à déterminer le contenu de la formation. Toutefois celle-ci ne devra pas se borner à l'utilisation de l'outil mais faire comprendre les finalités et présenter les pratiques nouvelles de gestion publique.

- **Accompagner la mise en œuvre des entretiens d'évaluation**

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 dispose que tout agent bénéficie d'un entretien d'évaluation conduit par son supérieur hiérarchique direct. Après avoir fait l'objet d'une consultation avec les partenaires sociaux, les arrêtés ministériels prévoyant leur entrée en vigueur au ministère ont été signés le 22 avril 2004 et la note de service DGA / SDDPRS / N 2004-1172 a été publiée le 17 mai 2004. Une deuxième note de service est attendue pour les personnels enseignants et d'éducation.

Pour favoriser une bonne mise en œuvre de ces entretiens, outil de dialogue dans les services et de management des ressources humaines qui participe à une dynamique de progrès à la fois individuelle et collective, il est recommandé de s'appuyer sur un dispositif de formation de l'ensemble des personnels.

- **Actualiser les connaissances à la suite de la réforme de la PAC**

La nouvelle réforme de la PAC qui a fait l'objet de l'accord de Luxembourg le 26 juin 2003 s'applique progressivement avec la finalisation des modalités de mise en œuvre en France.

Il est nécessaire de faciliter l'appropriation par tous les agents concernés au sein de notre ministère des nouvelles connaissances induites par cette réforme.

Les formations porteront sur les fondements et les enjeux de la réforme. Elles aborderont également la conditionnalité et le découplage des aides du premier pilier de la PAC ainsi que la politique de développement rural devenue son second pilier.

2. PRECONISATIONS POUR LA FORMATION CONTINUE DE L'ENSEMBLE DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL

Il ne s'agit pas, dans ce document de travail, d'expliciter le contenu du droit à la formation qui est reconnu par le statut général des fonctionnaires.

L'accent sera mis sur l'intérêt des plans locaux de formation et des parcours individuels de formation ainsi que sur la nécessité de rapprocher les lieux de formation des agents.

- **Développer la qualité des plans locaux de formation**

Les directions d'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements d'enseignement sont tenus d'élaborer un plan local de formation pour leur structure. Celui-ci doit traduire la politique de formation de la structure après avoir identifié des besoins de formation aux niveaux collectif et individuel, précisé des objectifs de formation et défini des priorités.

Les plans de formation sont le résultat d'une réflexion collective des structures sur les besoins d'évolution de compétences nécessaires pour accompagner les changements dans les missions et les métiers. Les plans locaux sont soumis à la concertation des partenaires sociaux dans les instances paritaires ad hoc, et notamment dans les CTP locaux en administration centrale et dans les services déconcentrés. Les personnes chargées de l'élaboration des plans de formation de leurs structures doivent pouvoir bénéficier d'un appui pour la réalisation de leur mission.

La généralisation des entretiens d'évaluation devenus obligatoires doit permettre une meilleure connaissance des besoins individuels de formation et contribuer ainsi à la progression de la qualité des plans de formation.

- **Favoriser la complémentarité des différentes modalités d'apprentissage dans les parcours individuels de formation**

La qualité des parcours individuels de formation doit être renforcée grâce à la recherche de la meilleure complémentarité possible entre les différentes modalités d'apprentissage : stages en présentiel, formation-action, formations avec des formateurs internes comme intervenants, e-formation, tutorat,…

- **Rapprocher la localisation des formations des personnels concernés**

L'organisation du temps du travail dans les services accentue la demande des personnels pour que les formations soient localisées le plus près possible de leur site d'activité. Ainsi, cette pratique est de nature à réduire les déplacements pour se rendre sur les lieux de formation. Il convient donc de chercher à rapprocher toujours plus l'offre de formation des publics concernés.

Si le niveau d'initiative est national, (établissements d'enseignement supérieur agronomiques et vétérinaires, établissements publics nationaux, bureau FORMCO, …), il conviendra alors de tendre vers une délocalisation vers des sites appropriés. De plus, la complémentarité entre les différents niveaux d'offres (national, régional et local) doit encore être améliorée.

3. LES ORIENTATIONS POUR LA FORMATION DES PERSONNELS EN POSTE EN SERVICES DECONCENTRES ET EN ADMINISTRATION CENTRALE

Elles sont élaborées sur la base :

- des orientations prioritaires des politiques publiques gouvernementales,
- des entretiens menés au cours des mois de mars et avril 2004 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.

Les missions dévolues au ministère de l'agriculture changent : certaines évoluent du fait du cadre communautaire, d'autres se développent pour répondre aux nouvelles attentes exprimées par nos concitoyens.

La réforme de l'Etat constitue l'une des priorités d'action du gouvernement et la stratégie ministérielle de réforme du MAAPAR répond à la nécessité d'engager les réformes pour mieux adapter son fonctionnement aux besoins des usagers dans le respect des obligations du service public. Elle est fondée sur trois axes principaux :
- Les réformes de structures qui visent à s'adapter aux évolutions des missions et du contexte dans lequel elles s'exercent,
- Le développement des démarches de qualité, tournées vers les usagers et particulièrement les agriculteurs,
- La modernisation de la gestion des ressources humaines, indispensable pour réussir la réforme de l'Etat.

La modernisation est donc une démarche qui concerne tous les agents de la communauté de travail. La formation est un outil d'accompagnement du changement, en ce sens qu'elle permet d'apporter ou de consolider les compétences de fond nécessaires aux services et aux personnels pour mener à bien leurs missions et pour réagir par rapport à l'actualité.

LES ORIENTATIONS POLITIQUES POUR LES FORMATIONS DE 2005 SONT PRESENTEES CI-APRES PAR DOMAINE.

LA MODERNISATION DE LA GESTION PUBLIQUE (voir partie 1)

Dans le cadre de la réforme de l'Etat et de sa modernisation financière, le chantier ouvert dans les services de l'Etat et au ministère de l'agriculture va se poursuivre. La gestion publique connaît des changements importants en raison d'une part de la mise en œuvre de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) et d'autre part du développement du contrôle de gestion. Ce chantier de modernisation touche la gestion publique, non seulement dans ses aspects techniques, budgétaires, comptables et informatiques, mais aussi dans sa dimension humaine et culturelle.

- La LOLF

L'entrée en vigueur de la LOLF sera complète au 1er janvier 2006.

Il est nécessaire de conduire un programme de formation autour de la MODERFIE : d'une part une phase de sensibilisation générale pour l'ensemble des agents du ministère pour que tous puissent se familiariser à ce nouveau cadre de gestion publique, d'autre part des formations plus « techniques » pour des publics ciblés sans perdre de vue que les attentes se situent dans le domaine concret.

Il est indispensable que les nouvelles modalités d'exécution du budget, les notions de programmes soient partagées par tous, au delà de ceux qui sont dans les services comptables.

Des formations plus techniques pour des publics ciblés porteront sur les nouvelles modalités d'exécution du budget et sur la réforme de la comptabilité. Des besoins concernant la réforme budgétaire existent incluant des formations de base en droit constitutionnel, des éléments de finances publiques dans le contexte LOLF pour les gestionnaires de crédits.

De plus, il y a des besoins concernant la réforme comptable : passage à la comptabilité générale et analyse financière dans le contexte LOLF en abordant les points tels que le plan comptable général avec le système de double compte, les nouvelles nomenclatures et analyse des coûts, comptabilité patrimoniale, comptabilité d'exercice, la notion de compte de résultats.

- Le contrôle de gestion

La nouvelle culture de performance avec l'évaluation des politiques publiques, le contrôle de gestion et les mesures de performance s'inscrit dans un processus d'accompagnement du changement.

Plusieurs niveaux de publics à former sont identifiés.
Le contrôle de gestion est conçu comme aide au pilotage des services. La construction actuelle des tableaux de bord à travers les tests réalisés servira à déterminer le contenu de la formation. Toutefois, elle ne devra pas se borner à l'utilisation de l'outil mais devra faire comprendre les finalités et présenter les pratiques nouvelles. Les personnels d'encadrement assurant une fonction de pilotage d'équipes seront un des publics concernés**.**

LE DOMAINE JURIDIQUE

L'activité législative dans le domaine agricole est importante avec :

La réforme de la PAC, la gestion des droits à produire se combinant avec le contrôle des structures
La loi relative au développement des territoires ruraux

La loi sur l'eau
La loi sur les déchets
La loi habilitant le gouvernement à simplifier le droit par voie d'ordonnances
La future loi de modernisation agricole destinée à accompagner la réforme de la PAC.

Les formations sur les conséquences des lois récentes sont donc nécessaires.

Le renforcement des compétences juridiques reste d'actualité. En plus, des fondamentaux de base, les apports de connaissances en matière juridique doivent se faire prioritairement à l'occasion des formations « métiers ». A l'instar des formations organisées pour les agents des services d'économie agricole (SEA) des DDAF, les formations juridiques doivent être insérées dans des modules proposés aux services.

La sensibilisation des agents à la prévention du contentieux relève en effet de la formation continue car c'est au fil de l'expérience acquise que les agents perçoivent mieux les conséquences concrètes des actes.

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

Les services ont des besoins en formations pour mieux comprendre les procédures pénales notamment dans les secteurs vétérinaire et de la protection des végétaux ainsi que pour mettre en place les réquisitions.

De même, les services gestionnaires ont besoin de connaître la réglementation relative aux allocations d'aide au retour à l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme de l'amélioration de la qualité de la réglementation, l'état des lieux en cours nécessite un fort besoin d'aide à la rédaction de textes notamment pour les services d'administration centrale, la charte de qualité étant élaborée sur cette base.

LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET LA COMMUNICATION

Dans le cadre d'une gestion renouvelée des ressources humaines, la Stratégie Ministérielle de Réforme réaffirme la priorité de renforcer les compétences managériales des cadres par la formation afin d'accompagner le changement. Ils sont notamment appelés à évaluer les résultats de leurs collaborateurs par la mise en place des entretiens d'évaluation.

Le comité d'orientation et de suivi du management, créé le 4 novembre 2003, a rappelé à cette occasion la nécessité de renforcer l'offre de formation managériale pour répondre au mieux aux besoins du personnel ; les dispositifs existants ont été validés et devront être évalués régulièrement.

Les formations aux entretiens d'évaluation doivent se poursuivre, pour accompagner leur généralisation à la suite des arrêtés du 22 avril 2004. Les entretiens s'appuient sur les fiches de poste qui sont à la fois un outil de management et un moyen au service de l'organisation.

Pour les formations au management des cadres supérieurs, l'ouverture à d'autres administrations doit être recherchée afin d'enrichir les réflexions et échanges d'expérience.

L'accent doit être mis 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 demeure une priorité, en rappelant l'intérêt des sessions regroupant des cadres de services différents.

Pour compléter les formations globales pilotées directement par le bureau FORMCO tant en initiation au management que pour les entretiens d'évaluation, d'autres thèmes spécifiques sont identifiés à savoir :

Pour les chefs de service et les cadres intermédiaires

- Analyse de pratiques en complément des formations management pour ceux qui souhaitent prendre du recul et échanger à nouveau sur leurs pratiques
- Perfectionnement en gestion de conflits, négociation et surtout conduite de réunions avec débats contradictoires, la conduite d'entretiens difficiles ou de groupe de travail
- Gestion de crise : des stages seront construits à partir d'une étude de cas qui servira de support à simulation, comportant une partie méthodologique mais aussi une partie pratique en communication avec une dimension interne (travail d'équipe) et externe (médias).
- Conduite de projet : des stages apporteront une méthodologie appliquée à des cas très concrets pour rendre opérationnels les stagiaires à l'issue de la formation ; il faudra préciser les types de projet qui seront travaillés pour le pilotage d'un projet soit en communication pour les chargés de communication soit autour des démarches qualité, l'accent sera notamment mis sur la qualité de la relation « usager-client ».

- Prise de parole en public et communication en situation de crise. Pour les chargés de communication l'exercice consiste souvent à expliquer une réglementation dans un contexte spécifique en interne et en externe
- Accueil du public suite à la mise en place des chartes d'accueil dans les services

Pour les cadres supérieurs

- Prise de parole en public car c'est l'image de la structure qui est en jeu à travers la prestation du cadre face à des organismes professionnels notamment
- Médiatraining pour les apprentissages des relations avec les journalistes (presse écrite, radio, télé)
- Gestion de crise et communication de crise
- Méthodologie sur la communication interne et externe pour expliquer la politique de l'Etat
- Rédaction d'un communiqué de presse
- Elaboration et animation d'un plan de communication interne et externe
- Conduite de réunion de négociation ou de concertation notamment avec les partenaires sociaux ou les partenaires agricoles

Pour renforcer les compétences d'évaluation :

- la formulation des objectifs et l'évaluation des résultats ou de la performance. Ils seront centrés sur le travail quotidien des services.
- L'évaluation des politiques publiques pour les nouveaux arrivants dans les structures
- La mise en place de la LOLF
- Le contrôle de gestion

Les démarches qualité

Des exigences nouvelles sont liées au contexte actuel de réforme de l'Etat notamment en ce qui concerne la réponse à l'exigence de qualité du service rendu, tout en offrant aux usagers une administration plus efficace, bonne gestionnaire des fonds publics, et en étant en mesure de prouver la plus value offerte par le service public.

Les démarches qualité regroupent 4 composantes :
- l'écoute des usagers, la prise en compte de leurs attentes et de leur satisfaction
- l'implication de la direction, l'adhésion du personnel et sa participation à la mise en œuvre
- l'amélioration continue des processus de travail
- la mise en place d'un système de mesure

L'accompagnement formation doit permettre de conforter les démarches en cours en professionnalisant les acteurs.

Les langues étrangères

Les agents qui sont amenés à participer à des négociations communautaires ou à effectuer des missions à l'étranger ont des besoins professionnels de formation pour maîtriser les langues étrangères.

L'HYGIENE ET SECURITE (voir partie 1)

LA PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (voir partie 1)

L'ADAPTATION A L'EMPLOI

Le bureau FORMCO pilote les dispositifs de formation permettant d'accompagner la prise de fonctions des :
- nouveaux IGREF et ISPV
- IT recrutés par concours direct dans le cadre défini par les règles de leur statut
- Nouveaux attachés
- Techniciens recrutés par voie d'examen professionnel ou par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, ou changeant de spécialité, dans le cadre de dispositions réglementaires,
- Nouveaux contrôleurs sanitaires dans le cadre de la directive CEE du 26 juin 1964
- Nouveaux SAAC et SASD
- Nouveaux adjoints techniques et administratifs.

Certains de ces dispositifs sont prévus réglementairement. Ils ont donc un caractère obligatoire.

De plus, une attention particulière sera portée à la formation des personnels souffrant d'un handicap, notamment pour accompagner l'adaptation à leur postes de travail.

Enfin, les élus ASMA et SMAR bénéficieront de formations spécifiques.

LE DOMAINE INFORMATIQUE

Les formations du programme national 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 publics, mais dans des conditions et proportions très différentes :

• Pour l'essentiel elles 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).

• 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 une compétence pointue dans le cadre de la fonction qui leur est confiée sans pour autant avoir un profil purement informatique.

• 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 proposent des formations liées au déploiement de ces applications.

Les formations de type bureautique intéressant l'ensemble des personnels et liées aux TIC, maîtrise de son poste de travail, publication assistée par ordinateur, bonne organisation du système de la 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 dont les grands thèmes sont précisés dans le chapitre ci-après correspondent aux orientations fixées au niveau national par le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (S.D.S.I.).

La grande majorité des thèmes demandés en 2004 sont reconduits pour 2005. Cependant, afin de tenir compte des nouvelles orientations apparues lors de l'élaboration de la version 3.0 du schéma directeur, un certain nombre d'actions nouvelles sont programmées :

✓ un dispositif d'accompagnement particulier des services (formation de formateurs, conception d'une mallette pédagogique) lié à la migration des serveurs locaux du système Microsoft Windows Serveur vers le système issu du monde du libre Linux.

✓ une réflexion de fond sur les nouvelles compétences à développer au sein des services en terme de gestion de l'information à référence spatiale. En effet, afin de répondre à l'enjeu que représente aujourd'hui la maîtrise des concepts et outils de gestion de l'information géographique, la formation se doit d'accompagner la politique mise en œuvre par le MAAPAR et les projets qui en découlent. A cet effet, le bureau FORMCO, conformément aux priorités fixées par le comité d'orientation pour la formation en 2003, a décidé de mettre en place un plan d'actions pour la formation dans ce domaine. Ce plan se traduit par la mise en place d'un « comité de pilotage Formation SIRS » chargé de coordonner, valider, orienter les travaux de groupes projets dont les premiers à se mettre en place sont :

- Un groupe « Ingénierie de formation » dont l'objectif est de relancer une réflexion globale sur les besoins de formation des agents des services au vu des nouveaux outils mis en place, des projets à composante géographique qui se déploient et par voie de conséquence de l'élargissement des acteurs potentiels du SIRS.
- La poursuite des travaux du groupe technique « offre de formation » visant à actualiser l'offre nationale de formation proposée par les écoles avec l'appui du CEMAGREF. Il s'agira également de proposer une offre de formation complémentaire dans des domaines très spécifiques et s'appuyant en particulier sur un réseau de formateurs internes.
- Un groupe « FO-SIGMAP » sur la mise au point d'un dispositif de e-formation ciblé sur un parcours de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté de travail, un parcours de culture générale pour les acteurs plus opérationnels et enfin un parcours pour les décideurs.

✓ une actualisation des cursus de formation des informaticiens des services déconcentrés et de l'administration centrale, en cohérence avec les conclusions du groupe de travail « compétences informatiques » et des réflexions sur l'évolution des cellules informatiques en services déconcentrés.

✓ la mise en place d'une formation pour les agents assurant les fonctions de « maîtrise d'ouvrage » en administration centrale, afin de répondre au besoin de professionnalisation de cette fonction stratégique dans la conduite d'un projet.

Les domaines de besoin de formation sont les suivants :

Administration de réseau
- Gestion avancée du PC
- Les réseaux
- Windows 2000 professionnel
- Linux
- Sécurité et droit en informatique

Développement Web
- Conduite d'un projet Web
- Apache
- Dreamweaver

Bases de données - Langage de développement
- Algorithmique et programmation structurée
- Visual Basic
- PHP-MySql
- SYBASE
- ACCESS
- SQL

Méthodes
- Analyse MERISE
- Conduite de projet de développement
- Mise en place d'un schéma directeur local
- Organisation de l'assistance

Système d'Information à Référence Spatiale
- Conduite de projet SIG
- Pratique des SIG avec MAPINFO
- Cartographie et analyse spatiale
- SIG en milieu forestier
- GPS
- Mise en œuvre de la Géobase et de la Géolib

LES DOMAINES SPECIFIQUES CORRESPONDANT AUX MISSIONS DES SERVICES DU MINISTERE

La présentation est celle de la nomenclature EPICEA en vigueur pour les formations.

Protection de l'environnement et gestion des ressources naturelles

Les missions liées aux préoccupations environnementales occupent une place croissante dans l'activité des personnels du ministère. Quelles que soient les attributions des agents en DDAF, en DDSV, ou en DRAF il est nécessaire qu'ils soient imprégnés de la double culture MAAPAR/MEDD. Il faut donner du sens et du contenu à cet état de fait pour véritablement acquérir une culture complémentaire. Il convient que les agents s'approprient mieux la thématique « comment mieux protéger et valoriser l'environnement ? ». Cette culture « environnement » doit également se développer dans les formations accompagnant les prises de fonctions des nouveaux arrivants au ministère.

Les formations sur la gestion de la ressource en eau doivent être organisées prioritairement car les agents des DDAF et des DRAF interviennent dans le domaine de la gestion de l'eau, les DDAF étant mobilisées sur de nombreuses problématiques et les SRPV intervenant dans les réseaux en collaboration avec les DIREN et les DRASS.

Des formations réunissant ces différents acteurs seraient nécessaires pour clarifier les enjeux globaux, les concepts, les positions des différents partenaires.

Dans le domaine de l'environnement, la compétence des services doit s'accroître sur les pratiques agricoles et agronomiques respectueuses de l'environnement :
- le projet agronomique du PMPOA
- le plan de fertilisation lié à la directive « nitrates » et la couverture des sols
- la prise en compte de la réflexion agronomique dans l'agriculture raisonnée.

En ce qui concerne l'exercice des polices de l'eau, de la chasse et de la pêche, les formations doivent se poursuivre de façon soutenue, notamment pour que les personnels renforcent les compétences nécessaires pour assurer leurs missions de contrôle.

Forêt et filière bois :

Les orientations des années précédentes restent d'actualité dans cette filière notamment pour ce qui concerne le PDRN.
Dans le cadre de la gestion durable des forêts, la formation doit porter sur les outils de gestion des forêts et de restructuration foncière forestière issus de la loi d'orientation sur la forêt. Les agents doivent être sensibilisés à la protection et à l'utilisation des ressources génétiques.
Des formations sur les procédures de contrôle sont nécessaires dans cette filière.

Politique agricole commune (PAC)

La nouvelle réforme de la PAC qui a fait l'objet de l'accord de Luxembourg le 26 juin 2003 s'applique progressivement. Les règlements d'application de la PAC viennent d'être adoptés. Il convient à présent de finaliser les modalités de mise en œuvre en France. Les choix principaux portent sur la conditionnalité des aides et la mise en place des droits à paiement unique. La réforme de la PAC doit faire l'objet d'un accompagnement en formation continue, non seulement en raison des nécessaires apports de connaissances à effectuer mais aussi parce qu'elle introduit des changements en matière de procédures et d'organisation des services.

Les formations liées à la réforme de la PAC devront donc notamment porter sur les fondements et les enjeux de la réforme et la conditionnalité des aides, l'aide découplée et sur le système de gestion des droits.

Par ailleurs, la professionnalisation des nouveaux agents chargés dans les SEA de la gestion des aides directes est à poursuivre. Ces formations sont validées et suivies par un comité de pilotage ad hoc comprenant notamment la DPEI / MGA.

Le développement rural est le second pilier de la PAC. La mise en place de ce nouveau cadre doit permettre de modifier les pratiques agricoles en tenant compte des besoins diversifiés du monde agricole et rural, des attentes de la société d'aujourd'hui et des impératifs environnementaux.

L'effort de formation sur les enjeux stratégiques et financiers du règlement de développement rural (RDR) doit se poursuivre en 2005. Un comité de pilotage « formations RDR » comprenant notamment la DGFAR / Mission Europe et Régions a validé le contenu des formations des personnes-ressources RDR.

Il convient de continuer la formation des acteurs qui dépendent de plusieurs services (SEA, services forestiers …) sur les thèmes suivants :
- procédures de gestion et de contrôle des crédits communautaires du FEOGA Garantie : manuels de procédure, dispositifs de contrôle administratif et de contrôle sur place, élaboration d'un plan de contrôle, suivi des contrôles et de leurs suites
- recherche de cohérence dans l'instruction des différents dossiers relevant du plan de développement rural national (PDRN 2000-2006) au sein d'une même structure.

Exploitation agricole

Le thème des exploitations agricoles doit être abordé dans sa globalité : types d'exploitations agricoles, conséquences sur l'environnement, les ressources naturelles et l'emploi.
Les agents faisant des contrôles dans les exploitations doivent avoir une vision d'ensemble des exploitations.

Le besoin de reconstruire une expertise en agronomie persiste. Des compétences en techniques agricoles, organisation du travail, mécanisation, fonctionnement global de l'exploitations sont nécessaires, dans le contexte d'évolution de la politique agricole.

Aménagement du territoire et développement durable

Dans le cadre de la loi sur le développement des territoires ruraux et de la loi de décentralisation, la connaissance des enjeux et des outils d'analyse du développement rural sont indispensables. Des formations sur les textes réglementaires mis en place afin d'appliquer la loi sur le développement des territoires ruraux sont nécessaires.

Les acteurs de l'aménagement du territoire sont les collectivités locales et les services du ministère de l'agriculture se situent comme prescripteurs. Ils doivent être capables de définir une ingénierie de développement et tenir le nouveau rôle de l'Etat : évaluation, expertise, impulsion et orientation des politiques de développement rural.

Les besoins sont donc :

- connaître les enjeux du monde rural et le positionnement de l'Etat
- disposer d'éléments de diagnostic du territoire
- savoir décliner, selon la typologie du territoire, le développement agricole, l'animation des lycées, le développement rural
- utiliser les documents d'urbanisme selon les politiques retenues.

Les enjeux de toutes les gestions du territoire, notamment celles associées aux surfaces forestières doivent être rappelés : enjeux stratégiques et financiers du RDR et modalités de mise en œuvre (crédits et contrôle) en mettant l'accent sur la spécificité des mesures du PDRN et des DOCUP.

Des formations sont à proposer sur le FEOGA Orientation dans les régions d'objectif 1 en matière de procédures, contrôles, mesures d'accompagnement, d'articulation avec le PDRN.

Les services du ministère doivent connaître les démarches de projet territorial tant dans leur technique que dans leur valorisation afin d'être en mesure de positionner le contrat d'agriculture durable (CAD) comme un outil de réalisation du volet agricole d'un projet de territoire et de rappeler l'impact de l'agriculture multifonctionnelle sur l'emploi, l'environnement, l'économie et la culture. Il serait souhaitable dans ces formations de mixer les publics et d'accueillir aussi des personnels des services techniques des collectivités territoriales, des parcs naturels, des communautés de communes…

Emploi

Les formations sur l'emploi dans l'agriculture restent d'actualité : questions juridiques et dispositifs d'appui en faveur de l'emploi.

Il serait intéressant de réunir les différents acteurs d'un même territoire, partenaires dans la gestion de crise sur l'emploi et dans la création d'emploi.

Entreprises industrielles et artisanales (filières) Industries agroalimentaires

Il est nécessaire de maintenir une bonne connaissance de la traçabilité des produits en industries agroalimentaires 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 agroalimentaires nécessite également une mise à niveau des connaissances réglementaires en la matière.

Il est nécessaire de mieux maîtriser les règles d'encadrement des aides publiques au secteur des IAA, et leurs transferts de compétences prévus dans le cadre de la décentralisation.

Appui aux collectivités locales, conseil global et expertise technique

Des orientations ont été validées par le Comité d'orientation de l'ingénierie publique suite à l'étude de l'Observatoire des Missions et des Métiers. Elles s'appuient sur le scénario qui a été retenu : « L'Ingénierie publique en appui aux politiques publiques dédiées à la protection des personnes et des biens et à la régulation des services ». Un groupe de travail a été mis en place pour faire des propositions en matière d'accompagnement en formation.

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

Secteur de la protection des végétaux

La formation continue doit accompagner le passage d'une logique de conseil à une logique de contrôle afin de mieux répondre aux exigences nouvelles des consommateurs, notamment à propos des résidus phytopharmaceutiques dans les aliments d'origine végétale. La santé des agriculteurs-applicateurs est également à préserver.

Les formations porteront à la fois sur les méthodes de contrôle et sur les aspects juridiques.

L'offre de formation devra parallèlement permettre de maintenir au plus haut niveau l'expertise scientifique des agents dans le domaine des maladies des plantes et dans les métiers de laboratoire.

Services vétérinaires (secteurs de la sécurité sanitaire des aliments et de la santé et protection animales)

La plaque tournante du contrôle vétérinaire reste l'abattoir. C'est sur le personnel en poste en abattoirs que doit porter une part importante des efforts de formation et tout particulièrement, en sus de la nécessaire formation d'adaptation à l'emploi des nouveaux contrôleurs sanitaires, sur :
- l'évolution des méthodes d'inspection
- l'hygiène et la sécurité
- l'inspection ante mortem.

Les formations scientifiques et techniques en santé et protection animales ainsi qu'en hygiène des aliments restent une priorité. Il s'agit, en effet, de maintenir au plus haut niveau le réseau de lutte contre les grandes maladies des animaux d'élevage, de prévenir les crises sanitaires et de les gérer et de développer la maîtrise de l'inspection de second niveau.

Il convient d'amplifier les formations SIGAL et de déployer tous les efforts pour ce faire notamment par l'intermédiaire des formateurs internes et des coordinateurs. D'autre part, il est nécessaire de présenter aux agents utilisateurs ce que l'application apporte afin de leur apporter une vision à long terme.

PRIORITES et PRECONISATIONS

Le comité d'orientation pour la formation continue réuni le 12 mai 2004 sous la présidence du DGA a retenu des thématiques prioritaires pour les formations.

Il s'agit d'abord des **thématiques transverses** présentées dans la première partie car elles intéressent l'ensemble de la communauté de travail ((voir partie 1).

- Faciliter la promotion interne par la mise en place de formations pour préparer les concours et examens professionnels
- Accompagner la politique d'hygiène et de sécurité du ministère
- Favoriser l'appropriation de la nouvelle culture de gestion publique
- Accompagner la mise en œuvre des entretiens d'évaluation
- Actualiser les connaissances à la suite de la réforme de la PAC

De plus, il a retenu **les priorités suivantes :**

- Contribuer à la modernisation du ministère en développant les formations au management des ressources humaines
- Développer les compétences dans le domaine de l'environnement
- Développer les compétences pour la gestion de l'information à référence spatiale
- Accompagner la politique sanitaire des aliments.

Le comité d'orientation a également émis des **préconisations**.

Il s'agit d'abord des préconisations présentées dans la deuxième partie car elles intéressent l'ensemble de la communauté de travail (voir partie 2).

- Développer la qualité des plans locaux de formation
- Favoriser la complémentarité des différentes modalités d'apprentissage dans les parcours individuels de formation
- Rapprocher la localisation des formations des personnels concernés.

De plus, il a retenu :

- Mieux communiquer autour du fait que la formation est un outil du changement.

- Développer les compétences en ingénierie de formation des acteurs de la formation continue afin que ceux-ci soient encore mieux en capacité de construire une offre de formation adaptée en réponse aux besoins.

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

4. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE

La qualité de la formation continue des membres de la communauté éducative est gage de qualité du système éducatif conformément aux préconisations du 4ème schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole.

La caractéristique de la communauté éducative repose sur une double compétence : la professionnalisation dans le cadre du métier exercé conditionnée par une exigence du niveau des savoirs, nécessitant l'actualisation permanente des connaissances combinée avec des compétences dans les domaines de la didactique et de la vie éducative.

Les orientations visées dans cette note concernent tous les personnels contribuant à la mise en œuvre de la politique de l'enseignement et de la vie éducative dans les établissements publics d'enseignement technique c'est à dire tous les agents indépendamment de leur statut, de leur fonction, de leur centre d'affectation sur l'ensemble du territoire.

Trois tendances lourdes sont à prendre en compte pour se fixer des orientations et des priorités en terme de formation continue :

- le flux de départ des agents nécessite d'agir pour accroître la qualification et développer l'acculturation des nouveaux titulaires et pour qualifier dans les domaines didactiques et pédagogiques les nouveaux contractuels,

- l'évolution des filières de formation, la rénovation des diplômes et l'émergence de la VAE induisent de nouvelles exigences en terme de qualification des personnels,

- l'évolution des attentes de la société (le concept de développement durable, la qualité et la sécurité sanitaire des aliments, la nutrition humaine et la santé) interrogent les diverses disciplines et exigent un effort important de formation des personnels.

Afin que l'enseignement agricole demeure un système éducatif qualifié d'original, souple et innovant, il est retenu **5 orientations majeures pour l'année 2005 :**

• la délivrance des diplômes et l'évaluation dans notre système éducatif

Il est important de positionner fortement la formation des membres de jurys d'examen en particulier les présidents et les présidents adjoints, régulateurs et facilitateurs pour l'harmonisation de l'évaluation pour la délivrance des diplômes, fonction régalienne du ministère.
L'accompagnement par l'acte de formation des membres de jury est prioritaire. La formation sera construite à partir de situations-problèmes identifiées.

La construction des épreuves de contrôle (CCF et épreuves terminales) doit rester un incontournable dans la formation des enseignants et des formateurs.

L'émergence de la VAE dans notre système éducatif nécessite un accompagnement par la formation pour répondre à ses exigences.

• l'évolution des filières de formation

Chaque diplôme concerné par la « rénovation pédagogique » doit faire l'objet d'un dispositif d'accompagnement adapté, dispositif dont la conception serait confiée à une structure organisatrice. Les contenus novateurs, l'introduction de la pluridisciplinarité, l'évaluation dans l'acte pédagogique seront des éléments forts de l'acte de

formation à l'évolution des filières. La participation de l'Inspection de l'Enseignement Agricole dans les « sessions d'accompagnement » doit demeurer.

Les **thèmes prioritaires** sont : une session d'accompagnement à la mise en place du Baccalauréat Professionnel Services en espace rural et une session d'accompagnement à la mise en œuvre du nouveau BTSA production horticole.
Les sessions d'accompagnement pourront être éventuellement approfondies par des actions de formation dans les champs disciplinaires ciblés.

- **la qualification des personnels dans les domaines didactiques, pédagogiques et au projet d'établissement.**

L'actualisation des connaissances doit porter en priorité sur les disciplines concernées par les nouvelles attentes sociétales et les évolutions scientifiques.

Un effort particulier doit être rapidement réalisé pour la formation des agents nouvellement recrutés, des néo-titulaires lauréats aux concours réservés sur les thèmes de l'animation de la classe, la construction de séquences de pluridisciplinarité et la mise en œuvre de situations de formation pratiques, d'études de cas.
La diffusion de la note de service DGER/DGFAR du 15 mars 2004 porte sur la convention à établir dans le cadre des stages en entreprise des élèves et des étudiants. Son application doit être facilitée par la conception d'une « session d'accompagnement » suivant des modalités innovantes et adaptées.

La professionnalisation des agents de l'enseignement agricole porteurs des projets en lien avec les missions allouées aux établissements doit être favorisée, et en particulier en 2005, sur les deux thématiques: l'insertion scolaire, sociale et professionnelle et la vie scolaire.

Les **thèmes prioritaires** sont : l'intégration dans les champs disciplinaires concernés de l'approche sécurité sanitaire des aliments en supplément du cours supérieur actuellement en cours d'élaboration. Concernant la didactique, il sera privilégié la prise en compte de l'innovation dans les démarches pédagogiques et des actions sur le thème de la pluridisciplinarité à partir de problématiques identifiées. L'effort engagé, pour la mise en œuvre de la mission d'insertion définie dans la circulaire n°2005 du 17 juin 2002, ainsi que l'appui à la circulaire n°2013 du 17 décembre 2002 portant sur la vie scolaire avec la dimension sécurité, doit être poursuivi en 2005.
L'effort de formation à destination des membres de la communauté éducative concernant la sécurité, la prévention et la santé sera poursuivi.

- **l'accompagnement à la prise de fonction**

Il s'agit de la formation en appui à la première prise de fonction dans l'enseignement agricole pour les agents contractuels, de la formation pour conforter la qualification des personnels néo-titulaires, de la formation en préparation à la prise de nouvelles fonctions et en particulier les fonctions d'encadrement.

Les **priorités** sont : la formation en vue de la titularisation des CPE lauréats aux concours, la mise en œuvre du dispositif TUTAC à la « rentrée 2004 », la préparation à la prise de fonction des agents inscrits sur les listes d'aptitude aux emplois de direction et des AASU prenant fonction dans l'enseignement agricole.

De plus, une action de formation couvrant l'ensemble du territoire est à concevoir pour une mise en œuvre en 2005 et à destination des conseillers pédagogiques. Cette action de formation, intégrant une forte participation de l'IEA, doit avoir pour effet de faciliter la prise de fonction des enseignants néo-titulaires par une aide de proximité, centrée sur le savoir faire de l'enseignant.

- **la diversité des modalités de formation à développer**

Conformément aux préconisations du 4ème Schéma prévisionnel national des formations de promouvoir l'innovation par l'introduction des parcours individualisés, la mise en œuvre des dispositifs de formation ouverte et/ou à distance (FOAD) et l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les filières de formation offertes par les établissements **il convient de poursuivre l'effort engagé** pour développer les dispositifs de formation des personnels introduisant ces modalités.

Les modalités de formation à privilégier sont :

- la FOAD par un encouragement des inscriptions des formateurs et des centres (démarche collective) au dispositif de formation « TutoFOP », de plus il convient de généraliser la formation ouverte et/ou à distance dans d'autres actions de formation ainsi que la prise en compte accrue des technologies de l'information et de la communication,

- le rapprochement de la formation de l'agent par la poursuite de la mise en œuvre des GAP (groupe d'animation pédagogique),

- la prise en compte du temps de formation consacré par un agent en amont et en aval d'une action en présentiel.

Les orientations visées pour la formation continue des personnels en service dans les établissements publics d'enseignement technique du MAAPAR portent donc sur les 5 orientations spécifiques à la communauté éducative ainsi que sur les 5 orientations transverses à l'ensemble de la communauté de travail. Bien entendu, ces dernières sont concrétisées en actions de formation offertes à l'ensemble des agents du ministère.

Les 5 thématiques transverses, citées dans la partie 1, se déclinent pour la communauté éducative comme suit :

- **la préparation aux concours et examens professionnels** : l'accès aux dispositifs de formation existants au ministère concerne tout particulièrement les personnels administratifs et techniques affectés dans les établissements de l'enseignement technique. (Les examens professionnels et les concours de recrutement des CPE et des enseignants sont gérés par la DGER).

- **l'accompagnement à la politique d'hygiène et de sécurité** concerne l'ensemble des services. Un établissement d'enseignement, dont la vocation est d'accueillir des publics en formation, a le devoir de satisfaire aux obligations réglementaires dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et, de ce fait, a la préoccupation de la sécurité des personnes et des biens.
  Les publics ciblés par les actions de formation existantes au ministère sont donc les membres des CHS, les ACMO ainsi que les personnels d'encadrement pour ce qui concerne les risques majeurs.

- **l'appropriation de la nouvelle culture de gestion publique** résultant de la stratégie ministérielle de réforme (SMR) qui porte sur la modernisation de l'action de l'Etat à partir de l'application de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) doit faire l'objet d'un accompagnement par la formation à destination des agents des différents services par la conception:
  . d'un dispositif de sensibilisation à la LOLF comprenant sa finalité et sa démarche,
  . des actions de formation techniques à destination des agents intégrant dans leurs pratiques professionnelles la démarche de la LOLF et les nouvelles règles en résultant,
  . des actions de formation sur le contrôle de gestion en vue de son application à décliner aux deux niveaux : sensibilisation et approfondissement, afin de faciliter la généralisation de sa mise en œuvre.

- **l'accompagnement de la mise en oeuvre des entretiens d'évaluation :** actuellement une expérimentation est en cours dans trois établissements d'enseignement technique portant sur la définition de l'entretien d'évaluation pour les personnels enseignants et d'éducation ainsi que sur le dispositif facilitant sa mise en œuvre. Au terme de cette expérimentation une note de service sera diffusée pour la généralisation de l'entretien d'évaluation à partir de 2005.
  L'entretien d'évaluation, outil favorisant les échanges et le dialogue dans une structure organisationnelle, s'intègre pleinement dans le management des ressources humaines.

- **l'actualisation des connaissances à la suite de la réforme de la PAC :** elle concerne les personnels de l'enseignement technique agricole. Outre les actions de formation dans le domaine de la pédagogie des différents champs disciplinaires, il convient de porter à la connaissance des personnels les fondements de la réforme et les incidences des modalités de sa mise en oeuvre en France.
  Au delà de la PAC, des programmes européens sont intégrés dans les pratiques professionnelles des agents en service dans l'enseignement agricole (en établissements, en services déconcentrés et en administration centrale) ; un appui par la formation à l'ensemble des agents concernés doit être proposé dans la dimension de gestion des programmes incluant des cofinancements Etat – Fonds Social Européen.

Enfin, comme les années antérieures la DGER adresse aux structures organisatrices nationales ainsi qu'aux services régionaux le cahier des charges dont la finalité permet la conception et la mise en place de dispositifs de formation en appui à la politique de l'enseignement et de la vie éducative, conformément à ses attributions.