

## **NOTE D'ORIENTATION TRIENNALE POUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS**

### **ANNÉES 2020-2021-2022 - PROJET**

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

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

Ces orientations sont actualisées chaque année, dans le cadre d'un travail collaboratif engagé avec les différentes directions, services et établissements d'enseignement agricole du ministère chargé de l'agriculture. La note est validée lors de la réunion du comité d'orientation de la formation continue et lors du comité technique ministériel - section formation continue. Compte tenu de la priorité donnée à la formation continue, les crédits dédiés, sur le cadre du programme 215, sont reconduits, à périmètre constant.

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

### **CONTEXTE GENERAL DE LA FORMATION CONTINUE**

Le contexte général relatif à l'activité de la formation continue au MAA est lié, notamment à :

- La prise en compte des orientations du SD-FPTLV<sup>1</sup> notamment la mutualisation d'actions de formation transverses au niveau interministériel, national et régional et le volet formation de la transition numérique ;
- La réorganisation des services de l'État dans les départements, la déconcentration des actes de gestion et l'accompagnement des agents dans ce contexte de changements ;
- Le projet de Loi de transformation de la fonction publique.

### **ORIENTATIONS STRATEGIQUES PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

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

---

<sup>1</sup>SD-FPTLV : schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie

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

La direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) a pour mission principale d'accompagner et soutenir les acteurs économiques pour favoriser la relance économique et la transition écologique des filières françaises.

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

- **Politique Agricole Commune (PAC)** : se familiariser avec les procédures européennes et les perspectives d'évolution (PAC post 2020), assurer la mise en œuvre de la PAC dans les délais et le respect du droit européen au travers du pilotage de la gestion des aides permettant de garantir la visibilité, du partage de l'information, du respect des calendriers et la sécurisation des paiements ;
- **Programmes de Développement Rural (PDR)** : s'assurer de la prise en compte, dans les dispositifs mis en œuvre par les régions, des orientations stratégiques de l'État et appuyer les nouvelles régions dans l'exercice de la convergence de leurs PDR.
- **Filières – Entreprises** :
  - renforcer l'action collective, au sein des filières, de l'amont à l'aval pour améliorer le fonctionnement de la chaîne de valeur et la valorisation des produits, accompagner la transition écologique et stimuler l'innovation ;
  - s'approprier et mettre en œuvre les priorités du programme national « forêt - bois 2016 - 2026 » et les outils financiers et réglementaires nécessaires au développement de ce secteur, en priorisant et mutualisant les formations disponibles entre les différents acteurs publics de la politique forestière ;
  - mettre en œuvre les actions pour combiner les performances économiques et environnementales des entreprises.
- **Maîtrise et préservation du foncier agricole** : s'approprier et savoir mobiliser les nouveaux dispositifs découlant de la Loi d'avenir n° 2014-1170 pour l'agriculture, l'alimentation et de la forêt .
- **Agro-écologie - climat et biodiversité** :
  - comprendre les enjeux liés aux menaces et opportunités pour l'agriculture et les filières, à l'adaptation au changement climatique, à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et à la séquestration de carbone dans les sols ; connaître les dispositifs et leviers de l'action publique et des initiatives privées dans ces divers domaines et ceux liés à l'efficacité énergétique ;
  - comprendre les enjeux et les conséquences sur les services écosystémiques, comprendre les menaces et les opportunités pour l'agriculture et les filières ; connaître les dispositifs et leviers de l'action publique et des initiatives privées pour lutter contre cette érosion (ex. MAEC Biodiversité, paiements pour services environnementaux...).

## **2) L'enseignement agricole**

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

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

L'ensemble des priorités stratégiques doit se traduire en terme opérationnel, avec le dispositif national d'appui (DNA), dans la diversité des publics cibles et de leurs missions : pédagogiques, éducatives,

administratives, techniques, d'encadrement et de pilotage. Elles se déclinent, pour certaines, au travers de plans d'action :

- le plan de développement du numérique éducatif dans l'enseignement agricole (NumEA) ;
- le plan de dynamisation de l'innovation pédagogique dans l'enseignement agricole ;
- le nouveau plan « enseigner à produire autrement » ;
- le plan d'accompagnement des CFA-CFPPA<sup>2</sup> à la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 ;
- le plan d'action relatif à la santé et à la sécurité au travail des apprenants ;
- les plans d'accompagnement des équipes de direction (DEA-DAT<sup>3</sup> et Directeurs de CFA-CFPPA).

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

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

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

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

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

- accompagner les équipes de direction des établissements, notamment pour la sécurisation juridique des actes de gestion et des contrats gérés ;
- développer des formations qui permettent un meilleur déroulement de carrière des agents (notamment les rendez-vous de carrière) ;
- assurer le niveau de qualification requis pour les personnels concernés par la sécurité et la santé au travail, tant pour les agents que pour les apprenants et les stagiaires.

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

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

---

<sup>2</sup>CFA-CFPPA : centre de formation d'apprentis - centre de formation professionnelle et de promotion agricole

<sup>3</sup>DEA-DAT : directeurs d'exploitation agricole et directeurs d'atelier technologique

<sup>4</sup>MNEJ : ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

stagiaires et apprentis, en situation de handicap ;

- **Axe 4- Coopération internationale :**

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

- **Axe 5- Numérique :**

- le numérique, outil éducatif : adapter les pratiques pédagogiques et éducatives, aux outils numériques, dans le cadre du plan NumEA ;
- le numérique, outil de formation des personnels : développer la formation multimodale (e-learning, FOAD<sup>5</sup>, MOOC<sup>6</sup>...), pour répondre aux besoins différenciés des agents ;
- le numérique, outil de travail : accompagner la communauté à l'usage des outils collaboratifs, notamment de messagerie et aux nouveaux logiciels « métier ».

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

La direction générale de l'alimentation (DGAL) assure des missions régaliennes et met en œuvre les politiques publiques visant à maintenir un haut niveau de sécurité sanitaire de la chaîne alimentaire, en veillant à la protection sanitaire et phytosanitaire des productions animales et végétales et à la sécurité sanitaire de l'alimentation qui est une composante essentielle de la protection de la santé publique. Son action s'inscrit dans un contexte en pleine évolution avec la mondialisation croissante des risques sanitaires et l'évolution des modes de consommation.

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

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

Ces actions s'inscrivent à la fois :

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

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

- **dans le cadre des missions de contrôle, de surveillance et de gestion des alertes sanitaires des agents :**

- renforcer la connaissance des méthodes d'inspection et de leurs pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction, en particulier en abattoir et dans les établissements du secteur agroalimentaire, et sécuriser l'action administrative et pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;
- être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter en situation de contrôle ;

---

<sup>5</sup>FOAD : formation ouverte à distance

<sup>6</sup>MOOC : massive open online course – cours en ligne ouvert et massif

- former les nouveaux agents affectés dans les postes d'inspection frontaliers, dans le cadre de la préparation au BREXIT ;
- optimiser leurs interventions dans le cadre de gestion des alertes sanitaires et des foyers d'organismes nuisibles aux végétaux ou de maladies animales, notamment en situation de crise ;
- savoir communiquer en situation de crise ;
- faciliter l'appropriation des processus métier et des systèmes d'information, notamment RESYTAL, EXPADON 2 et la GAO ;
- accroître leur aptitude à faire face à la maltraitance des animaux (stratégie « bien-être animal ») ;
- prévenir, dans la mesure du possible, et savoir repérer les situations à risque d'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoir de boucherie ;

- **dans le cadre de la mobilisation des services et des partenaires :**

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

#### **4) Les pêches maritimes et l'aquaculture**

La Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture (DPMA) est en charge de la réglementation des activités et des actions de soutien des secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture et gère les crédits nationaux et communautaires dédiés. Elle contribue aux négociations internationales et communautaires relatives à la politique des pêches maritimes et de l'aquaculture. Le contexte général de l'activité de la DPMA concerne le suivi de la mise en œuvre du BREXIT pour le volet pêche et aquaculture ainsi que le suivi des 17 objectifs de développement durable (ODD), dont la vie aquatique marine et la lutte contre les changements climatiques qui forment l'agenda 2030.

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

Les besoins portent-sur les domaines suivants :

- **Élaboration et application du Droit :**
  - consolider les compétences des agents dans les divers domaines juridiques (droit administratif général, droit de la fonction publique ...) ainsi que dans le domaine du droit communautaire, des droits maritimes ;
  - savoir prendre en compte les questions environnementales dans les politiques de pêche et d'aquaculture ;

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

### **5) Les missions transverses et les fonctions supports**

Le Secrétariat Général (SG) assure une mission générale de coordination des services et de modernisation du ministère qui concerne une grande diversité de métiers et de missions.

Pour répondre à ces missions, les compétences à mobiliser et à développer s'articulent autour des priorités suivantes énumérées ci-après :

#### **Gestion des ressources humaines :**

- **Fonction managériale** : poursuivre la mise en œuvre du plan managérial, au travers, notamment, de la conception d'un parcours de professionnalisation pour les cadres ; engager également des actions de communication sur le plan managérial, intégrant la charte ministérielle de l'encadrement et le référentiel de compétences managériales ;
- **Santé et sécurité au travail, conditions et qualité de vie au travail** : développer toutes les actions de sensibilisation et de formation en les adaptant aux différents publics ; engager le dispositif de formation sur les gestes qui sauvent ;
- **Égalité professionnelle et diversité** : mettre en place les formations dans le cadre de la labellisation Égalité-Diversité : faire connaître les enjeux de la diversité et de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (managériaux, sociétaux, juridiques), accompagner le changement dans le domaine de la gestion et des pratiques professionnelles RH et plus particulièrement dans le domaine du recrutement, développer les formations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- **SD - FPTLV** : mettre en œuvre des formations mutualisées au niveau interministériel, dans le périmètre des actions transverses, avec une priorité forte sur la transition numérique ; consolider le positionnement de l'échelon régional dans le champ d'action des PFRH<sup>7</sup> ;
- **Gestion administrative des agents et paye** : former les gestionnaires de corps et de proximité (AC, SD, EPL) à l'utilisation du SI-RH interministériel RENOI-RH et aux nouvelles modalités fonctionnelles notamment pour le volet « paye » ;
- **Pilotage de la formation continue** : créer le module formation continue dans l'outil RENOI-RH puis mettre en place les formations au bénéfice des utilisateurs ;
- **Développement professionnel, déroulement de carrière et mobilité** : déployer le dispositif ministériel relatif au Compte personnel de formation (CPF) et consolider son appropriation par les agents, pour leur permettre d'une part, d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle, et d'autre part, de les accompagner dans leur démarche de mobilité ;

---

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

- **Préparation aux examens et concours** : poursuivre et consolider la mise en place des formations en lien avec les acteurs concernés ;
- **Dialogue social** : former les membres des comités “hygiène et sécurité et conditions de travail” ;
- **Prévention des agressions** : poursuivre les actions de formation, en lien avec le guide de prévention (accueil des usagers, posture de l'agent, gestion des situations à risques...) et développer les échanges de pratiques et le partage d'expérience ;
- **Accompagnement des structures et des agents, dans un contexte de changement** :
  - poursuivre les actions du volet formation du plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA), et contribuer à la mise en place d'un dispositif national de formation et de tutorat pour les personnels des abattoirs (plan “abattoir”) ;
  - mobiliser plus largement d'une part, les outils d'accompagnement tels que le tutorat et le co-développement, en particulier pour les encadrants, et d'autre part, les modalités de professionnalisation, à travers les réseaux métiers ;
  - renforcer l'expertise RH du réseau des inspecteurs et ingénieurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) et des inspecteurs de l'enseignement agricole (IEA).

## **Modernisation**

La formation continue doit être mobilisée autour de 3 objectifs :

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

Les actions de formation doivent prioritairement viser à :

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

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

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

- former aux outils numériques et à leur évolution actuelle et future : outils collaboratifs (Mélanie 2...), modernisation des systèmes d'information « métier » (RESYTAL, SIRENA...) et « supports » (SI-RH, Sirius/Bacus, Windows 10, suite logiciel Microsoft, hébergement CLOUD...) ;
- accompagner l'incidence des transformations numériques sur l'organisation, les compétences et les relations de travail ;
- assurer la formation continue des équipes techniques ;
- assurer les compétences nécessaires en matière de sécurité des systèmes d'information ;
- conforter le pilotage des projets informatiques (maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre) ;
- acquérir et diffuser les compétences permettant d'administrer, analyser et valoriser les données utiles aux politiques du ministère.

## **Gestion budgétaire et comptable** :

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

- fiabiliser et sécuriser la chaîne de la dépense (notamment par l'appropriation des méthodes de contrôle interne budgétaire et comptable) tant pour les services du MAA que pour ses opérateurs ;
- savoir analyser les enjeux liés aux achats et généraliser les procédures de dématérialisation ;
- s'approprier la démarche de contrôle interne nécessaire à la mise en œuvre des évolutions réglementaires du décret relatif à la GBCP<sup>8</sup>, traduisant les mesures de modernisation de la chaîne budgétaire et comptable.

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

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

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

**Fonctions juridique et légistique** :

- veiller à la qualité du droit ;
- sécuriser l'élaboration des textes, notamment les clauses financières des arrêtés de subvention et conventions ;
- maintenir un haut niveau d'expertise en droit public et dans le domaine du droit spécifique au ministère.

**Statistiques et prospective** : développer les compétences afin de :

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

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

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

La secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

---

<sup>8</sup>GBCP : gestion budgétaire et comptable publique



# **Annexe**

## **MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION**

### **Formation continue des personnels**

#### **MISSIONS / COMPETENCES**

**Période 2020-2021-2022**

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

La notion de la **compétence** est celle retenue par l'observatoire des missions et des métiers (OMM) du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) : capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoir ou connaissance, savoir-faire, voire savoir-être) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle.

Le document est organisé autour de 7 fiches :

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

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

## **ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE AU MAA**

La formation continue du MAA est organisée de façon déconcentrée, pour être au plus près des besoins des structures et des agents.

### **Niveau local :**

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

### **Niveau régional :**

Les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF/DRIAFA/DAAF) définissent la politique de formation continue du niveau régional au travers du document régional de formation (DRF).

Le délégué régional à la formation continue (DRFC) est un acteur clé du dispositif du MAA. Il assure la prise en compte du contexte régional, dans le périmètre du cadrage national.

Il élabore et assure la mise en œuvre des actions de formation en application des orientations retenues dans le DRF pour l'ensemble des structures du niveau régional : DRAAF/DAAF, DDI et des établissements d'enseignement agricole.

### **Niveau administration centrale**

En administration centrale (AC) la formation continue est portée par les RLF et la délégation à la formation continue de l'administration centrale.

Les RLF sont positionnés au sein des missions des affaires générales (MAG) dans les directions techniques et au secrétariat général. Leur périmètre d'intervention concerne les formations « métier » en lien avec les missions de leur direction.

La délégation à la formation continue de l'administration centrale est placée auprès de la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) de l'AC. Elle intervient dans le périmètre des formations transverses à l'ensemble des agents de l'administration centrale.

### **Niveau national :**

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

### **Niveau Interministériel**

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