

NOTE D'ORIENTATION TRIENNALE POUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

ANNÉES-2021-2022-2023

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 à la formation continue (DRFC), responsables locaux 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 en administration centrale (AC), en services déconcentrés (SD) et dans les établissements d'enseignement agricole (**annexe 1 sur l'organisation de la formation continue au MAA**). 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 spécialisée 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.

Au regard du contexte de crise sanitaire de l'année 2020 et des restrictions en matière de regroupement dans la période de déconfinement, le comité d'orientation de la formation continue n'a pas pu se tenir dans les délais requis. La validation de la présente note s'est faite au travers d'échanges de courriels entre les rédacteurs et a été présentée aux organisations syndicales lors du CTM-FC du 8 juillet 2020.

La note comporte également un tableau associant les compétences attendues au regard des orientations prioritaires retenues (**annexe 2**). Ce document permet, in fine, d'adapter l'offre de formation nationale (PNF) et/ou régionale (PRF) aux besoins identifiés en terme d'acquisition ou de consolidation des compétences. Une note de service annuelle précise l'ouverture des sessions de formation du plan national de formation (PNF), accessibles sur le site Internet du MAA : www.formco.agriculture.gouv.fr.

CONTEXTE GENERAL DE LA FORMATION CONTINUE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 encadre le vaste mouvement de réformes engagé avec le programme Action publique 2022 et sa déclinaison au travers des plans de transformation ministériels (PTM).

La politique de formation continue du MAA s'inscrit dans ce cadre législatif et réglementaire avec une mise en œuvre, en cohérence avec les orientations du schéma directeur de la FPTLV¹ relatives à la mutualisation au niveau interministériel des formations dites transverses

Au cours de la période du confinement et du retour progressif vers une reprise de l'activité, des offres de formation en distanciel ont été mises en place via des classes virtuelles. Cette adaptation au contexte de crise a permis de constater l'efficacité de ce mode d'apprentissage avec un niveau de satisfaction des agents à plus de 80 %. Il est donc apparu opportun de compléter les formations en présentiel par une offre de formation à distance complémentaire pour les PNF et PRF. Dans cette perspective, une formation à l'animation en classe virtuelle est, d'ores et déjà, proposée par l'INFOMA, notamment pour les formateurs internes du MAA.

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

Le PTM du MAA définit 6 axes prioritaires qui couvrent l'ensemble de son périmètre de mission et s'inscrit dans le prolongement des États généraux de l'alimentation (EGA), avec la structuration des filières, la fédération de la communauté agricole et la création de valeur ajoutée, la mise en œuvre de pratiques environnementales et le développement de la relation avec le consommateur.

A cet effet, il convient de renforcer les outils de gestion des risques et des crises agricoles (sanitaires, alimentaires et économiques) et plus largement les outils de la Politique Agricole Commune (PAC). La relation avec le consommateur implique, notamment, le renforcement de la sécurité sanitaire (inspections et contrôles), un engagement pour une transition agri - environnementale, ainsi que la simplification et une dématérialisation des démarches qui s'inscrivent dans le plan de transformation numérique du MAA. L'enseignement agricole et la recherche sont également des piliers de ce plan de transformation.

C'est dans ce cadre que l'offre de formation continue dite métier du MAA intègre les priorités suivantes.

I- Transition écologique :

- accompagner la transition agri et sylvicole, aqua et piscicole, alimentaire, en assurant la performance économique, environnementale, sociale et sanitaire ;
- répondre aux attentes de la société sur une alimentation saine et durable ;
- renforcer et développer l'enseignement, la recherche et l'innovation dans tous les secteurs.

II- Transition numérique : faciliter et sécuriser la transition numérique et l'utilisation des outils informatiques au bénéfice des usagers et des agents ;

III- Fonction managériale : développer les compétences managériales et faire évoluer leurs pratiques, améliorer la gestion des encadrants et leur mobilité, les accompagner sur le management à distance et le télétravail ;

IV- Evolution et transition professionnelle : mobiliser, développer et préserver les compétences socles des agents, identifier les compétences nouvelles à développer et accompagner les agents dans leurs transitions professionnelles, en particulier lorsqu'elles sont induites par l'adaptation de l'organisation territoriale et du fonctionnement des services.

V- Evolution de la gestion des Ressources humaines (RH) : développer une vision et une gestion des RH permettant de s'adapter aux évolutions et aux attentes de l'action publique ; mettre en œuvre les actions relatives à la double labellisation égalité-diversité du MAA.

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

ORIENTATIONS STRATEGIQUES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Les orientations stratégiques évoluent, chaque année, en fonction de l'actualité et de l'évolution des politiques publiques mises en œuvre par le MAA, et plus particulièrement l'entrée en vigueur du BREXIT, la préparation de la PAC 2021-2027 et du budget européen de la pêche, la réforme de l'apprentissage.

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

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

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

- **Politique Agricole Commune (PAC) :** se familiariser avec les procédures européennes et les perspectives d'évolution de la PAC, assurer sa mise en œuvre dans les délais et le respect du droit européen au travers du pilotage de la gestion des aides permettant de garantir la visibilité, le partage de l'information, le

respect des calendriers et la sécurisation des paiements ;

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

2) L'enseignement technique 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^{ème} schéma national prévisionnel des formations.

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

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

- le plan de développement du numérique éducatif dans l'enseignement agricole (NumEA) ;
- le plan de dynamisation de l'innovation pédagogique dans l'enseignement agricole ;
- le nouveau plan « enseigner à produire autrement 2 » (EPA2) ;
- le plan d'accompagnement des CFA-CFPPA² ;
- le plan d'action relatif à la santé et à la sécurité au travail des apprenants ;

² **CFA-CFPPA** : centre de formation d'apprentis - centre de formation professionnelle et de promotion agricole

- les plans d'accompagnement des équipes de direction (DEA-DAT³ 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 MENJ⁴, 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, permettant notamment, d'assurer la transition agro - écologique et d'intégrer l'éducation à une alimentation saine et durable ;
- former la communauté éducative aux enjeux et leviers de la transition agro - écologique ;
- 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 ;
- former à la prévention et la lutte contre le « décrochage scolaire » ;
- former à la mise en œuvre de projets favorisant la citoyenneté et l'engagement des jeunes.

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

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

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

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

- **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 ;

³ DEA-DAT : directeurs d'exploitation agricole et directeurs d'atelier technologique

⁴ MNEJ : ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

- le numérique, outil de formation des personnels : développer la formation multimodale (e-learning, FOAD⁵, MOOC⁶...), 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. Le bien-être animal, que ce soit dans les élevages lors des transports, sur les lieux de détention de vente ou de mise à mort, est également une mission régaliennne prioritaire de la DGAL.

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 EGA constituent aussi 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. Sur un autre plan, le BREXIT et ses multiples implications et conséquences va nécessiter une adaptation des services d'inspection et cela aussi bien pour l'importation que l'exportation. De même l'entrée en application des nouveaux règlements européens, tout particulièrement dans le domaine végétal, va nécessiter une adaptation des services.
- **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. L'évolution des pratiques, le développement de la vente directe par les producteurs et le soutien aux circuits courts sont aussi des facteurs à intégrer dans nos réflexions sur la formation.

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 des agents, de surveillance et de gestion des alertes sanitaires**, les formations ont pour objet de :
 - renforcer la connaissance des méthodes d'inspection et de leurs pouvoirs d'enquête, de contrôle et de sanction, en particulier en abattoirs et dans les établissements du secteur agroalimentaire et de sécuriser l'action administrative et pénale dans le cadre des procédures de suivi des inspections ;
 - renforcer les connaissances en légistique et, plus largement, de permettre aux agents de mieux s'approprier les différents textes réglementaires, leur hiérarchie, leur complémentarité et leur bonne compréhension ;
 - préparer au mieux ces contrôles pour être en mesure de prévenir et de gérer les situations conflictuelles pouvant se présenter et connaître les suites à apporter à ces situations ;
 - poursuivre et adapter au contexte, les formations des agents affectés dans les postes d'inspection frontaliers, tout particulièrement dans le cadre du BREXIT ;

⁵ FOAD : formation ouverte à distance

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

- 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 ;
- optimiser le fonctionnement des services en période de crise pour permettre de gérer cette dernière en interne tout en maintenant les missions essentielles ;
- savoir communiquer en situation de crise et cela aussi bien en interne qu'en externe ;
- faciliter l'appropriation des processus métier et des systèmes d'information, notamment RESYTAL, EXPADON 2 et la GAO ;
- faciliter l'appropriation des démarches de management dont le management par la qualité, le contrôle interne, le contrôle de gestion ;
- accroître leur aptitude à faire face à la maltraitance des animaux (stratégie « bien-être animal ») ;
- prévenir, dans la mesure du possible, et savoir repérer les situations à risque d'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoir de boucherie.

- **Dans le cadre de la mobilisation des services et des partenaires,**

les formations auront pour objet de :

- développer les aptitudes des agents à la gestion de projet dans le cadre de l'application des plans d'action ;
- développer, pour les agents travaillant parfois dans des conditions difficiles ou isolés (abattoirs, poste d'inspection frontalier, criée...) la maîtrise des outils de communication, le travail à distance, la cohésion de groupe même entre sites distants ;
- renforcer les capacités d'animation des réseaux sur les différentes actions et valoriser ces actions par une politique de communication et d'information efficace ;
- faciliter l'appropriation et l'application par les agents des processus déployés dans la démarche de management par la qualité développée par la DGAL ;
- contribuer à former les agents qui devront participer 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, et cela aussi bien en abattoir qu'au siège des services. Pour cela, développer le tutorat et tous les outils permettant de renforcer les partenariats (échanges de bonnes pratiques, co - développement, entre aide...) ;
- revaloriser les métiers d'inspection en abattoir et faciliter la reconversion d'agents exerçant en abattoir sur d'autres missions, en particulier à la 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'efficacité ;
- 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 est marqué par la mise en œuvre du BREXIT, pour le volet pêche et aquaculture, la Politique Commune de la Pêche (PCP) 2021-2027, le Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche⁷ (FEAMP) et l'évolution de sa gouvernance ainsi que le suivi des objectifs de

⁷ **FEAMP** : le Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche promeut une économie de la pêche et de l'aquaculture plus compétitive, fondée sur la connaissance et l'innovation, et créatrice d'emploi, et soutient le développement économique durable de la pêche et de l'aquaculture. Cet instrument financier a vocation à :

- aider les pêcheurs et aquaculteurs à adopter des pratiques durables ;

développement durable (Agenda 2030), en particulier, l'objectif 17 « Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable ».

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 :

- **Réglementations des pêches de l'aquaculture européenne et internationale :**

- connaître les réglementations en vigueur, en particulier le droit européen et international, les droits maritimes et consolider les compétences juridiques des agents ;
- 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 de pêche et aquacoles (planification maritime, autorisations aquacoles) ;
- maîtriser les techniques de négociation, en particulier dans un contexte international ;
- savoir négocier dans les organisations internationales et européennes ;

- **Fonction managériale :**

- garantir la compétence managériale des encadrants, favoriser les échanges entre pairs, sensibiliser, notamment, aux risques psychosociaux ;

- **Transition écologique :**

- développer les compétences des agents sur la préservation et la gestion des ressources halieutiques et de l'environnement marin ;
- comprendre les enjeux liés aux pollutions marines, en particulier celles engendrées par les plastiques et déchets variés ; connaître les dispositifs et leviers d'action pour lutter contre ces pollutions ;
- comprendre les enjeux liés au changement climatique sur les milieux marins et aquatiques ; connaître les dispositifs et leviers d'action pour lutter contre ces pollutions ;
- connaître les mécanismes de soutien à la mutation du secteur pêche et aquaculture vers une économie à faible teneur en carbone ;

- **Numérique - outils et données :**

- maîtriser les outils spécifiques et les applications informatiques professionnels et la gestion des bases de données ;

- **Filières et entreprises :**

- connaître les filières halieutiques et aquatiques et savoir les analyser sur le plan économique et financier, de l'amont à l'aval, (macro et microéconomie) ;

- **Communication :**

- permettre aux agents de communiquer plus efficacement sur leurs missions et leur métier et de mieux valoriser les actions et résultats obtenus ;

-
- aider les populations côtières à diversifier leurs activités économiques ;
 - financer des projets destinés à créer des emplois et à améliorer la qualité de vie le long du littoral européen.

- 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.

Il est fortement concerné par l'évolution des politiques publiques, notamment l'optimisation des fonctions support, la transition numérique, l'évolution de la gestion des ressources humaines (RH), l'appropriation de l'outil RenoïRH ainsi que la démarche de double labellisation égalité – diversité.

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

Gestion des ressources humaines

- **Fonction managériale :**

- dans le cadre du plan managérial, adapter la formation et le développement des compétences aux moments clefs du parcours de professionnalisation et aux thématiques nouvelles (numérique, égalité – diversité...);
- former les encadrants au dialogue social ;
- les accompagner sur le management à distance et le télétravail ;
- mieux communiquer sur les outils et dispositifs mis en place via la rubrique intranet « appui au management »⁸.

- **Labellisation égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, diversité et lutte contre les discriminations, lutte contre les violences sexuelles et sexistes, laïcité⁹ :** déployer le plan de formation Labels 2020-2023, pour l'ensemble des agents, mettre en œuvre des formations obligatoires pour les encadrants et les personnels RH, afin de faire connaître les enjeux managériaux, sociétaux, juridiques des labels et faire évoluer les comportements et les pratiques, en particulier lors du recrutement.

- **Gestion administrative des agents et paye :** poursuivre la formation des gestionnaires de corps et de proximité (AC, SD, EPL) à l'utilisation du SI-RH interministériel RENOIRH et aux évolutions des procédures RH (déconcentration...) et le travail engagé dans la conception du module formation.

- **Conditions de travail :**

- **Santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail :** poursuivre la formation des différents publics notamment sur les gestes de premier secours, en application de la circulaire du 2 octobre 2018 du ministère de l'action et des comptes publics ; former les agents au télétravail ;
- **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 ;
- **Dialogue social :** assurer la formation des membres des comités hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT), d'autres publics en particulier les encadrants et les secrétariats généraux ;

- **Développement professionnel, déroulement de carrière :**

- développer une offre de **formations mutualisées** au niveau interministériel en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH¹⁰) sur des thématiques transverses ;

⁸ <http://intranet.national.agri/Appui-au-management>

⁹ <https://www.formco.agriculture.gouv.fr/trouver-une-formation/dispositifs-specifiques/formations-a-la-lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-la-diversite-legalite-et-la-laicite/>

¹⁰PFRH : plate-forme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines

- poursuivre et consolider la mise en place des formations relatives à la **préparation aux examens et concours** (PEC) ; intégrer dans la formation des membres des jury de concours, les thèmes de l'égalité - diversité, de la discrimination, de la déontologie et de la lutte contre la corruption ;
- aider les agents à mobiliser le **compte personnel de formation (CPF)** pour leurs projets d'évolution professionnelle¹¹ ;
- **Accompagnement des structures et des agents, dans un contexte de changement :**
 - mettre en œuvre le décret 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat et le futur guide interministériel d'accompagnement RH des restructurations (à paraître en fin d'année 2020) qui intègre, notamment, la mise en place du congé de transition professionnel (CTP) ;
 - approfondir les méthodes de conduite d'entretien des IGAPS ;
 - **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), notamment pour l'accompagnement des projets et transitions professionnels, au-delà du périmètre ministériel ;
 - **poursuivre la sensibilisation à la médiation**, afin d'aider à caractériser une situation de conflit, individuelle ou collective, de nature à engager une action de médiation (public cible : IGAPS, IEA, assistants sociaux, secrétaires généraux (SG) des DRAAF).

Modernisation

La formation continue doit être mobilisée autour de l'accompagnement des structures et des agents et des objectifs suivants :

- **Transformation publique et évolution de l'organisation territoriale :**
 - renforcer les compétences de pilotage des structures, au niveau régional et central : contrôle de gestion, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (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 maîtrise des risques « métiers » en complément des risques transverses , notamment en situations de contrôle ;
 - poursuivre les actions du volet formation du plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA) ;
 - mobiliser plus largement les outils d'accompagnement tels que le tutorat et le co-développement, en particulier pour les encadrants, ainsi que les modalités de professionnalisation, à travers les réseaux métiers ;
- **Evolution des systèmes d'information, du numérique et de la donnée :**
 - former aux outils numériques et à leur évolution actuelle et future : outils collaboratifs (Mél, outils de gestion électronique de documents.....), modernisation des systèmes d'information « métier » (RESYTAL, SIRENA...) et «supports» (SI-RH, 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, d'analyser et de valoriser les données utiles aux politiques du ministère.

¹¹ <http://intranet.national.agri/CPF-version-2020-mode-d-emploi>

Affaires financières, sociales et logistiques (SAFSL)

- **Gestion budgétaire et comptable publique (GBCP)** : pour accompagner l'exercice de ces fonctions dans le cadre des évolutions réglementaires de la modernisation et de la simplification de la chaîne budgétaire et **comptable**, un travail est engagé afin de proposer une offre de formation « métier » cohérente avec le niveau interministériel et de disposer d'un socle de compétences. Les objectifs poursuivis sont :
 - 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, traduisant les mesures de modernisation de la chaîne budgétaire et comptable ;
- **Achats publics durables** : professionnaliser les agents afin d'optimiser 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. Il est enrichi par le pacte de lutte contre le gaspillage alimentaire du ministère ;
- **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 :

développer les compétences afin de :

- veiller à la qualité du droit ;
- sécuriser l'élaboration des textes ;
- 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 afin d'accompagner les agents dans la stratégie de développement du digital du 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