



MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

<b>SECRETARIAT GÉNÉRAL</b> <b>Service des Ressources Humaines</b> <b>Sous-Direction du Développement Professionnel</b> <b>et des Relations Sociales</b> <b>Bureau de la Formation Continue et</b> <b>du Développement des Compétences</b> <b>Adresse : 78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP</b>  <b>Suivi par : Florence ROLLET</b> <b>Tél : 01 49 55 44 99</b> <b>Fax : 01 49 55 59 31</b>	<b>NOTE DE SERVICE</b> <b>SG/SRH/SDDP/N2010-1150</b> <b>Date: 28 juillet 2010</b>
---	---

Date de mise en application : immédiate  
Nombre d'annexe : 1

**Objet :** Note d'orientation pour la formation continue des personnels en 2011-2012-2013

**Résumé :** Priorités et préconisations pour la formation continue en 2011-2012-2013

**Mots-clés :** FORMATION

<b>Destinataires</b>	
Pour exécution :	Pour information :
Administration Centrale Services déconcentrés (DRAAF, DRIAAF, DDI, DAF, DSV) Établissements d'enseignement agricole	IGAPS Organisations syndicales Établissements d'enseignement supérieur

La note d'orientation pluriannuelle pour la formation continue des personnels a pour finalité d'identifier les grands domaines dans lesquelles les compétences des agents doivent être confortées en réponse aux évolutions des missions et des structures.

Ces évolutions découlent des nouvelles politiques portées par le MAAP ainsi que des réformes induites par la RGPP, des orientations issues des assises de l'enseignement agricole et des états généraux du sanitaire.

La présente édition porte sur les années 2011-2013. Élaborée avec le concours des responsables des programmes du Ministère, des services déconcentrés et de l'enseignement agricole, elle a été soumise à discussion à la section « formation continue » du CTPM le 30 mars 2010, puis examinée et amendée par le comité d'orientation pour la formation continue le 6 mai 2010.

Elle s'applique à l'ensemble des personnels du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche, qu'ils soient en poste en administration centrale, en services déconcentrés ou en établissements publics d'enseignement agricole.

Il s'agit d'un document de référence pour l'élaboration :

- du programme national de formation : offre des différents établissements de formation sous tutelle du MAAP, offre du bureau de la formation continue et du développement des compétences du Secrétariat général (FORMCO) et de la mission de la stratégie et des systèmes d'information à la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER)
- des programmes régionaux proposés par les délégués régionaux à la formation continue (délégués FORMCO et délégués GRAF)
- des plans locaux de formation établis en services déconcentrés.

L'ensemble des réformes engagées, qu'elles impactent les missions ou les structures, nécessite un accompagnement pour lequel la formation continue joue un rôle essentiel.

Le Secrétaire Général

Jean-Marie AURAND



## MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

### Secrétariat général

Service des ressources humaines  
Sous-direction du développement professionnel  
et des relations sociales  
Bureau de la formation continue et du développement  
des compétences

### Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Mission de la stratégie et des systèmes d'information

## NOTE D'ORIENTATION PLURIANNUELLE POUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS Actualisation 2011-2013

La présente édition est une actualisation de la note d'orientation parue le 28 juillet 2009 prenant en compte les importantes évolutions du contexte de l'action des services et des agents du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche (MAAP).

Les fiches qui composent cette note portent :

- sur les domaines transversaux qui ne relèvent pas spécifiquement d'un programme,
- sur les orientations à privilégier par programme mis en oeuvre par les services centraux et déconcentrés du MAAP,
- sur les orientations en matière de formation aux politiques environnementales,
- sur les programmes relevant du secteur de l'enseignement.

Ces fiches présentent les **orientations vers lesquelles doivent porter prioritairement l'effort de développement de compétences**. Ce dernier point prend toute son importance dans le contexte plus général de la mise en oeuvre de la démarche « Emplois Métiers Horizon 2012 » qui vise à l'accompagnement des parcours professionnels des agents au regard des besoins en compétences liés au nouveau périmètre des missions du ministère.

La note d'orientation n'a pas vocation à recenser de manière exhaustive toutes les thématiques à développer dans les différents dispositifs de formation. Il est du ressort des responsables locaux de formation et des délégués régionaux à la formation continue de recueillir les besoins, tant au niveau local que régional.

En réponse à ces besoins, ils intégreront dans les plans locaux et régionaux de formation, ainsi que dans les programmes qui en découlent, les réponses les mieux adaptées. Pour cela ils tiendront compte des priorités recensées dans ce document, du contexte local et de la stratégie développée par les responsables des structures : directions d'administration centrale, services déconcentrés (notamment le projet stratégique et de performance des DRAAF), établissements d'enseignement et de formation professionnelle.

Pour l'année 2011, l'actualisation porte sur les orientations, la date prévisionnelle du déploiement des formations, et éventuellement le niveau de priorité. Par contre les fiches ont été simplifiées. Les indications portant sur le niveau de réalisation feront l'objet d'un document spécifique.

## **I - Les priorités en matière de formation continue**

Les années 2011-2013 seront marquées par la poursuite des réformes introduites par la révision générale des politiques publiques (RGPP) que les services doivent s'approprier et mettre en application.

Les besoins collectifs de formation seront à analyser avec le concours de tous les acteurs les plus pertinents des niveaux local, régional et national. Au niveau des services déconcentrés et conformément au décret du 16 février 2010 sur l'organisation et l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, les projets locaux de formation devront être définis et mis en oeuvre en cohérence avec le schéma régional.

Une réflexion devra être engagée en lien avec les plates-formes d'appui aux ressources humaines placées auprès des SGAR et les acteurs de formation des autres ministères notamment pour assurer les formations portant sur les thématiques qui ne relèvent pas exclusivement des politiques publiques portées par le MAAP. Il y a lieu de prendre en compte les priorités développées dans la circulaire DGAFP d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

La circulaire SG/SRH/SDDPRS/C2009-1006 du 20 avril 2009 présente l'ensemble des dispositifs actuellement disponibles pour l'accompagnement des agents dans le contexte de réorganisation des services, notamment les dispositifs de formation.

### **■ La mise en oeuvre des démarches de gestion prévisionnelle des ressources humaines**

Le MAAP a mis en place une démarche ambitieuse de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), Emplois Métiers Horizon 2012 (EMH 2012) pour anticiper les évolutions majeures engendrées par les actions prioritaires du ministère et des structures qui les mettent en oeuvre et ainsi mieux accompagner ses agents. Cette démarche concerne tous les volets de la gestion des ressources humaines et donc en particulier la formation.

L'ensemble de la communauté de travail est concerné par l'application des principes de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et en particulier :

- **les personnels d'encadrement** qui participent aux processus de gestion des compétences : réponse aux besoins immédiats et prévisibles de leurs services, organisation de la continuité des missions ;
- **les acteurs de la formation continue** que sont les responsables locaux de formation et les délégués régionaux à la formation continue, dans leur mission relevant de l'ingénierie de formation : recueil des besoins de compétences, proposition de réponse la plus appropriée aux besoins exprimés, tout en veillant aux mutualisations de moyens les plus pertinentes;
- **tous les autres acteurs de la gestion des ressources humaines**

#### **1- l'accompagnement individualisé lié aux évolutions de métiers**

De nombreux emplois émergent au MAAP, notamment dans les domaines de l'agriculture durable, de l'énergie ou de l'alimentation. De plus, la création des directions départementales interministérielles (DDI) au 1er janvier 2010 conduit à une adaptation de l'organisation des services et des missions confiées à nombre d'agents du MAAP.

Si plusieurs des métiers actuels sont confortés, d'autres sont appelés à évoluer, notamment ceux liés à l'ingénierie publique concurrentielle, d'autres encore s'inscrivent dans le cadre d'une mutualisation avec d'autres services. Enfin de nouvelles missions, voire de nouveaux métiers, vont émerger, tels que, au niveau des DDT, ceux liés à la valorisation de la biomasse, ou au sein des nouveaux SRAL les nouvelles missions en matière de qualité alimentaire.

Il conviendra également de cibler particulièrement les domaines concernés par l'effort de modernisation : systèmes d'information et valorisation des données, méthodes et outils de la gestion publique, gestion des ressources humaines, domaines techniques dans lesquels les missions du MAAP sont confortées ou orientées ; les thématiques concernées seront précisées dans chaque fiche correspondant à un programme ministériel.

Après l'évaluation de ces besoins, le MAAP a mis en place une démarche de parcours de professionnalisation afin d'accompagner les agents et les acteurs des Ressources Humaines.

Un document d'information, intitulé « [S'orienter vers un parcours de professionnalisation suite à l'évolution des emplois du MAAP](#) », est à disposition des agents et des acteurs chargés de les appuyer dans cette démarche.

Dans ce document, sont décrits les emplois dits d'appel, c'est-à-dire ceux dont les effectifs sont appelés à se développer, leurs missions et les compétences qu'ils exigent. Il propose également des exemples afin d'effectuer dans les meilleures conditions l'évolution professionnelle souhaitée.

Pour les agents intéressés par de tels emplois, ce document constitue une invitation à poursuivre la démarche, notamment à travers une prise de contact avec un [IGAPS](#) (Inspecteur général chargé d'appui aux personnes et aux structures) pour un entretien de diagnostic et d'orientation puis avec le délégué régional à la formation continue pour l'élaboration du parcours de formation.

## 2 – Le renforcement de la connaissance des dispositifs liés à l'accompagnement des évolutions des métiers

Les modalités de mise en oeuvre de la FPTLV ont été précisées au cours de l'année 2009 avec, en particulier, la publication de la note de service du 24 juin 2009 sur la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation. Ce nouvel outil est particulièrement adapté à l'accompagnement d'agents qui sont amenés à changer de métier.

Les acteurs de la formation continue ont été formés pour mieux relayer les principes de cette réforme. Ils doivent s'impliquer fortement dans l'appui aux cadres et aux agents afin de faciliter l'appropriation d'outils qui viendront conforter une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines à développer.

Parallèlement, **l'accompagnement de la communauté de travail est indispensable** et la formation continue y a un rôle essentiel, tant sur le plan individuel que collectif.

Les actions d'information et de formation pour mieux comprendre et réagir aux conséquences du changement seront maintenues localement.

La professionnalisation des délégués régionaux à la formation continue sera poursuivie pour renforcer leurs savoir-faire en tant qu'acteurs chargés d'appuyer les directeurs des DRAAF dans leur rôle de gestion de la compétence collective dans la région.

En appui, des actions pourront être proposées pour compléter la **professionnalisation des acteurs chargés de l'orientation et du suivi des agents**.

### ■ **Le renforcement des capacités de management**

La conduite de ces changements nécessite le renforcement des capacités managériales et de conduite d'entretien de nature à favoriser l'atteinte des objectifs des services et le développement des compétences des agents:

- Pour les **directeurs des services déconcentrés** : formation à la conduite du changement et notamment au rapprochement d'équipes de cultures professionnelles différentes.

Pour les directeurs des DDI en particulier : appui à la connaissance des politiques portées par les différents ministères qui interviennent dans ces structures.

Les contenus et modalités de ces formations seront définies en concertation avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les ministères partenaires et les plates-formes RH.

- Pour l'encadrement des **établissements d'enseignement** : formation à la réalisation d'entretiens individuels pour les agents non-enseignants avec comme objectifs principaux la fixation et l'évaluation d'objectifs annuels.
- Pour les **chefs de service et l'encadrement en administration centrale** l'effort sera poursuivi en matière de formation aux fondamentaux du management : ils devront développer des connaissances indispensables en matière de gestion concrète des compétences au sein des équipes et pour cela, renforcer les techniques de conduite d'entretien.
- Les **cadres de proximité** seront aussi formés aux techniques managériales et de conduite

d'entretien.

- **Constitution d'un vivier des futurs cadres dirigeants :**  
Le vivier de futurs cadres dirigeants du ministère se verra proposer un programme de formation destiné à consolider et développer son potentiel pour accéder à des fonctions de directeur de service déconcentré (DDI) ou d'établissement public local d'enseignement technique, en complément pour ces derniers de modules spécifiques. Il s'agit de préparer ces futurs directeurs au pilotage stratégique et la mise en oeuvre efficiente des politiques publiques sur un territoire donné.

## ■ La politique de l'alimentation

La politique de l'alimentation est définie par le Gouvernement dans un programme national pour l'alimentation, préparé et mis en oeuvre par le ministre chargé de l'alimentation, conjointement avec les ministres intéressés (santé, consommation, ...). Cette politique publique devra répondre à nos choix collectifs en faveur d'une alimentation sûre et de qualité, de préservation de l'environnement et de valorisation des ressources et des territoires. Le programme national pour l'alimentation est construit avec l'ensemble des acteurs de l'alimentation qui sont aussi ceux du secteur de l'agriculture, de l'agro-alimentaire, des associations des industriels, des distributeurs, de l'éducation, des acteurs de la santé, de l'environnement, ... Le programme national pour l'alimentation regroupe des actions menées qui abordent les quatre cibles concernées : l'aliment (origine, composition, salubrité, accessibilité), le consommateur (éducation, information, facteurs favorisant les comportements alimentaires favorables), les opérateurs du secteur alimentaire au sens large (offre alimentaire, conditions de production, compétitivité), et enfin les aspects relatifs à la culture et au patrimoine alimentaires.

Le niveau régional sera fortement impliqué dans la mise en oeuvre des actions de ce plan, qui poursuivront notamment les actions déjà initiées en 2009 par les DRAAF dans le domaine de l'offre alimentaire. Cela justifie la mise en place de formations dans les différents domaines visés par le projet de loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche.

### • Pilotage de second niveau et contrôle des délégations

La DGAI a déjà confié des tâches et des missions à diverses personnes et structures de statuts variables. Peuvent, dans ce cadre être cités : les groupements de défense sanitaires (G.D.S.), les vétérinaires sanitaires AFSSA, les gestionnaires de bases de données (BDPORC, NORMABEV, ...), mais aussi le Cemafroid, les établissements de l'élevage (E.D.E.), voire l'AFSSA....

Le champ de ces délégations et le nombre d'organismes prestataires devraient s'accroître rapidement avec la consolidation du dispositif sanitaire en cours, ce dernier s'appuyant notamment sur les organismes à vocation sanitaire (O.V.S.), les organismes vétérinaires à vocation technique (O.V.V.T.) ainsi que sur la fédération régionale de défense contre les organismes nuisibles (Fredon).

Ces relations privilégiés peuvent concerner des actions techniques de mise en oeuvre et des actions de contrôle réalisées pour le compte de l'Etat. Ils imposent la mise en place de moyens de suivi et d'évaluation afin de s'assurer de leur fiabilité.

Si les outils d'encadrement juridique, technique et comptable sont créés au fur et à mesure des besoins, la mise en place de formations à destination des services centraux et déconcentrés (niveaux régional et départemental), des formations relatives à l'exercice du pilotage et du contrôle des organismes permettront de garantir la qualité et l'efficacité de l'action des services de l'alimentation lorsque celle-ci recourt à des organismes tiers. Elles s'inscriront dans la logique de la réflexion initiée dans le cadre des Etats Généraux du sanitaire ouverts par le Ministre le 19 janvier 2010.

## ■ L'application de la PAC : dans le cadre du bilan de santé

Le secteur agricole fait face à de grandes difficultés économiques dans un contexte de libéralisation des échanges sur les denrées alimentaires. En parallèle, afin de préparer la réforme de la PAC en 2013, la France met en oeuvre une modification des aides agricoles communautaires via le bilan de santé de la PAC. Elle poursuit ainsi le découplage de certaines aides et vise à répartir une partie des aides à des filières en

difficulté.

Le dispositif des aides agricoles est un dispositif important pour le Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et la pêche. Les aides versées aux agriculteurs représentent chaque année environ 10 milliards d'euros provenant pour une grande partie d'un co-financement communautaire.

Cette importance financière soumet le dispositif à des contrôles réguliers qui peuvent entraîner des sanctions pécuniaires par la procédure de refus d'apurement. La gestion de ces aides doit donc être pertinente et encadrée.

Or, la création des DDT a accéléré le renouvellement d'une partie des agents des services d'économie agricole (SEA) qui doivent donc être formés au dispositif des aides et à leur application. La formation continue des nouveaux arrivants en SEA est ainsi une des priorités du ministère.

Comme une partie des agents nouvellement affectés en SEA a une culture différente de celle de l'agronomie et de l'agriculture, il est important de mettre en place des formations de base sur les domaines spécifiquement agricoles comme l'agronomie, les exploitations agricoles et les filières.

Par ailleurs, il est également prioritaire de former les agents déjà en poste en économie agricole aux nouveautés réglementaires mises en oeuvre.

### ■ Le développement durable – Rôle de l'Etat dans le suivi des mesures du Grenelle de l'environnement

Compte tenu des orientations ministérielles et des exigences majeures découlant du Grenelle de l'environnement, il est nécessaire de développer une nouvelle culture et de rendre plus concrète, pour tous, la notion de développement durable. C'est une préoccupation largement partagée et commune aux différents services déconcentrés ainsi qu'aux personnels de l'enseignement agricole.

En premier lieu, il faut rappeler que la notion de développement durable n'est pas récente, et que le MAAP contribue déjà largement à sa traduction concrète dans l'aménagement du territoire.

A ce sujet les objectifs poursuivis dans les politiques de formation continue du MAAP sont :

- de rendre plus concrète la notion de développement durable en lien avec chaque thème et de montrer en quoi elle est au cœur des missions des services de l'Etat ;
- de donner des éléments pour pouvoir agir en ayant intégré cette préoccupation, la démarche qui lui est associée et les conclusions du Grenelle ;
- de rendre cohérents les politiques de développement durable de la structure et le management de cette structure.

Il est notamment important de développer des formations permettant aux agents d'adopter la posture que l'Etat doit trouver dans ce rôle de portage des politiques de développement durable.

Dans cette note d'orientation, deux fiches sont spécifiquement dédiées à la mise en oeuvre au MAAP des politiques environnementales.

Le développement durable est également un axe central des différentes missions de l'enseignement agricole public.

Les différentes mesures des Assises de l'enseignement agricole public inscrivent le développement durable comme axe prioritaire de formation des personnels.

Tous les référentiels de diplômes et de professionnalisation rénovés sont écrits en prenant en compte cette dimension. Aussi est-il indispensable de former les enseignants et les formateurs à l'intégration de ce concept dans leurs pratiques pédagogiques.

Par ailleurs, le développement durable doit peu à peu devenir la philosophie dominante de la gouvernance des établissements et de leur projet d'établissement.

## ■ L'accompagnement de la rénovation des diplômes de l'enseignement technique agricole

L'enseignement technique agricole met en oeuvre des rénovations de diplômes, qui nécessitent d'organiser des dispositifs afin d'accompagner les évolutions induites par la mise en oeuvre de ces réformes :

- la rénovation de la voie professionnelle : réécriture complète des certifications et formations professionnelles de niveau IV et V, centrée sur la mise en place du parcours permettant l'obtention du baccalauréat professionnel en trois ans après une classe de 3ème.
- la rénovation des brevets de technicien supérieur agricole planifiée sur 4 ans. Des sessions de lancement liées au calendrier de mise en oeuvre de la rénovation de chaque BTSA sont organisées.
- la réforme du lycée qui se mettra en place :
  - à la rentrée 2010 pour la classe de seconde générale et technologique,
  - à la rentrée 2011 pour les classes de 1eres et terminales de la voie générale,
  - à la rentrée 2012 et 2013 pour les classes de premières et terminales de la voie technologique.

## **II - Les préconisations pour la mise en oeuvre de la formation continue**

La FPTLV est le principe de base qui fonde l'organisation du développement des compétences pour les services de la fonction publique. Elle vise à accompagner l'agent dans toutes les étapes de sa carrière, privilégiant la prise en compte de ses acquis professionnels pour répondre, de façon plus individualisée, à son besoin de formation. Les réponses apportées conforteront la compétence collective du service et les propres aptitudes de l'agent, à la poursuite de son parcours professionnel. La mise en oeuvre du droit individuel à la formation (DIF) en est une traduction.

Le **développement notable des formations organisées en interministériel**, dans tous les domaines transversaux, doit permettre à la fois une rationalisation des moyens et des échanges enrichissants entre agents de différentes administrations. A ce titre, les acteurs de la formation continue seront, sur le volet « formation », les interlocuteurs des plates-formes interministérielles de gestion des RH, positionnées auprès des préfets de région.

Les **méthodes pédagogiques** les mieux adaptées aux besoins de chacun seront explorées ainsi que l'utilisation de toutes les **modalités de développement des connaissances et des compétences**. Il s'agit d'améliorer l'efficacité de la formation en trouvant pour chaque individu les modalités de formation les mieux adaptées à son besoin : stages en présentiel, compagnonnage, tutorat, formations ouvertes et/ou à distance (FOAD), échanges de pratiques, etc... Il sera donc nécessaire de **développer les compétences des responsables de formation et des formateurs** dans le choix de ces modalités ainsi que dans leur exercice concret.

Par exemple, le **développement de la formation ouverte et à distance** sera organisé par l'intermédiaire d'un réseau d'acteurs-relais FOAD dont l'action au plus près des besoins de formation des agents et des structures permettra de développer cette modalité de formation qui permet de toucher un public plus large par la souplesse qu'elle procure. Depuis 2010 est mise en place la formation au nouveau logiciel de SIRH, AGORHA qui s'appuie sur un dispositif de FOAD avec des outils d'auto-formation couplés à des formations complémentaires en stages. Les années 2011 à 2013 verront se poursuivre ce dispositif permettant aux agents de se former aux différents modules d'AGORHA au fur et à mesure de leur mise à disposition aux utilisateurs.

Le **bilan de compétences** est déjà régulièrement utilisé dans les services du MAAP. L'information des agents est réalisée via le site Intranet et Internet FORMCO, complété de la circulaire du 20 avril 2009 et devra figurer dans les plans locaux de formation. L'expérience a montré que le bilan de compétences n'est pas toujours la solution appropriée pour apporter une réponse adaptée au besoin de l'agent. Aussi, lorsque celui-ci souhaite effectuer une telle démarche, le délégué régional à la formation continue procède à un entretien préalable **afin de s'assurer de la pertinence du recours au bilan de compétences** au regard de la situation individuelle de cet agent. Si au terme de cette première étape, l'agent maintient sa demande, il accède au bilan de compétences, sous réserve de remplir les conditions réglementaires rappelées par la circulaire du 20 avril 2009.



**Secrétariat général**

Service des ressources humaines  
Sous-direction du développement professionnel  
et des relations sociales  
Bureau de la formation continue et du développement  
des compétences

**Direction générale de l'enseignement et de la recherche**  
Mission de la stratégie et des systèmes d'information

**NOTE D'ORIENTATION PLURIANNUELLE POUR  
LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS  
Actualisation 2011-2013**

**FICHES D'ORIENTATION**

Le niveau de priorité est indiqué par :

- 1- très haute
- 2- haute
- 3- normale

**1 - L'action de l'État : cadre et missions transversales**

<b>Contexte / enjeux</b>				
Les différentes politiques mises en œuvre par les agents du ministère de l'agriculture et de la pêche nécessitent de développer leurs compétences et leurs capacités dans des domaines relevant de missions transversales.				
<b>Orientations</b>	<b>Public visé</b>	<b>Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité</b>		
		2011	2012	2013
<b>DOMAINE JURIDIQUE</b>				
-maîtriser la technique de rédaction des textes législatifs et réglementaires	Tous services (SD et AC)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
-développer les compétences sur les aspects juridiques nouveaux au MAP notamment liés aux évolutions de la mise en œuvre de la PAC	DDT, DRAAF, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
-renforcement de la sécurité pénale des agents : connaissance de l'instance judiciaire et suivi des inspections	Agents des SRAL, DDCSPP, DDPP, DSV,	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
-pré-contentieux et contentieux communautaires	Tous services (SD et AC)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
-connaître les principes des procédures contentieuses administratives et judiciaires	Tous services (SD et AC)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
- appréhension par les agents contractuels des fondements du statut de la Fonction publique /Droit public	Tous agents	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
- exécution des jugements	Services déconcentrés	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>DOMAINE BUDGETAIRE ET COMPTABLE</b>				
<b>Professionaliser les équipes en charge de la comptabilité</b>				
-gestion des recettes non fiscales -gestion des actifs -marchés publics -contrôle interne comptable -les règles d'archivage des pièces justificatives	Agents des Centres de Prestations Comptable Mutualisés (CPCM) et du Centre de service comptable et financier (CSCF)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Assurer une formation initiales dans le domaine « budgétaires / comptable »</b>				
-fondamentaux des finances publiques -organisation juridique de l'ordonnancement -gestion des recettes non fiscales -gestion des actifs -marchés publics	Agents nouvellement nommés en CPCM ou CSCF Agents exerçant des fonctions de pilotage ou de suivi des crédits ( fonction RBOP/RUO)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>CONTROLE DE GESTION</b>				
Formation des acteurs	Porteurs de politiques publiques, Encadrement, Contrôleurs de gestion	1	1	2
<b>MISSION DE CONTROLE (*)</b>				
- programmation des contrôles et utilisation de l'outil d'aide à la coordination	Services déconcentrés Chefs de service	1	1	1
- posture du contrôleur : communication et aspects relationnels en situation de contrôle	Tout agent chargé de Contrôles	1	1	1
- gestion des suites du contrôle : rédaction de procès-verbaux et gestion des contentieux	Services déconcentrés	1	1	1
<b>PREVENTION DES RISQUES ET GESTION DES CRISES</b>				
- l'action interministérielle	Tout public	2	2	2
- la communication en situation de médiation	Agents des DAF, DSV, DDI, DRAAF, SRAL	2	2	2
- participation à une cellule de crise	Agents des DAF, DSV, DDI, DRAAF, SRAL	2	2	2
<b>RELATION A L'USAGER</b>				
- accueil	Tout public	1	1	1
- gestion du public	Tout public	1	1	1
<b>COMMUNICATION PROFESSIONNELLE</b>				
- gestion des conflits	Tout public	1	1	1
- nouvelle posture de l'Etat ( savoir argumenter, négocier...)	Tout public	1	1	1
<b>OUVERTURE EUROPEENNE</b>				
- connaissance des institutions européennes	Tout public	1	1	1
- formations linguistiques		1	1	1
<b>GESTION ADMINISTRATIVE DES PERSONNELS</b>				
- connaissance de la réglementation	Tous agents chargés de la gestion de personnels	1	1	1
- utilisation de l'outil AGORHA		1	1	1

(\*) Un guide destiné à favoriser une amélioration de leur prise de poste par les agents chargés de contrôle a été construit, sous la coordination du bureau de la formation continue. Il reprend, entre autres points, les recommandations issues du groupe de travail spécifique mandaté par le CHS ministériel sur ce domaine. Il peut servir de base aux formations locales ou régionales à destination de ce public (notamment agents vacataires). Ce guide est consultable sur le site intranet FORMCO et peut être téléchargé (également accessible par [www.formco.agriculture.gouv.fr](http://www.formco.agriculture.gouv.fr) )

**2 - Management des ressources humaines et des organisations****Contexte / enjeux**

Les enjeux liés au contexte de réforme ont été exposés en début de la note d'orientation. Ils imposent de développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être de l'encadrement en matière d'écoute, de mobilisation des équipes et d'accompagnement.

La gestion des compétences sera un axe fort pour anticiper au mieux la maîtrise des effectifs dans les prochaines années.

Les évolutions de périmètres et de mission conduiront à adapter le management des organisations, notamment dans le domaine de la coopération (travail avec des partenaires sur lesquels un chef de projet n'a pas d'autorité hiérarchique, et pour lequel cependant il doit rendre des arbitrages). Ainsi que dans celui du décloisonnement des unités et du travail en inter-services, voire en interministériel.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Renforcement des formations destinées aux différents niveaux d'encadrement : fondamentaux du management	Administration centrale, services déconcentrés, EPLEFPA Directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de service, chefs de bureau, cadres opérationnels	1	1	1
Le management d'une structure d'effectif élevé: comment passer de la direction d'une unité de 60/80 agents à celle d'une structure comportant 200/300 agents ?	Directeurs, directeurs adjoints des SD	1	2	2
Pilotage du changement dans une structure	Équipes de direction, personnels d'encadrement	1	1	1
Le management de structures nées de la fusions d'équipes de cultures professionnelles différentes	Directeurs, directeurs adjoints, Équipes de direction	1	2	2
Management transversal et conduite de projet	Directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs d'AC, chefs de service et chefs de bureaux	1	1	1

Gestion des compétences dans la communauté de travail	Directeurs, directeurs adjoints et chefs de service	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Conduire l'entretien professionnel (volet fixation et atteinte des objectifs, volet formation)	Cadres et agents	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Intégration et mise en œuvre des nouveaux outils d'accompagnement de la loi sur la formation tout au long de la vie	Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Élaboration des plans régionaux et locaux de formation	Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Intégration des problématiques de santé et de sécurité dans le management, dont la prise en compte des risques psycho-sociaux	Directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs Chefs de service Cadres opérationnels	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Intégration des personnels handicapés	Équipes de direction, personnels d'encadrement et agents	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**3 - Systèmes d'information****Contexte / enjeux**

La mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, par la création des DDI notamment, implique de fortes conséquences en matière de systèmes d'information :

- les systèmes d'information géographiques, indispensables pour nourrir la décision et pour soutenir la communication et l'action des politiques de l'Etat dans les territoires, contribuent à l'émergence d'une culture commune au sein de directions interministérielles. Des actions de sensibilisation devront être conduites à l'attention des dirigeants des SD ; les utilisateurs, et en particulier les agents référents, devront quant à eux être formés aux outils retenus ;
- les choix techniques en matière d'infrastructures mais également d'outils bureautiques (messagerie, agenda...) s'opèrent dans un cadre interministériel et leurs évolutions nécessitent que les informaticiens et les utilisateurs développent de nouvelles compétences ;

Par ailleurs, les équipes en charges des systèmes d'information nationaux (MOA, MOE) doivent être accompagnées pour s'adapter aux évolutions techniques rapides des métiers de l'informatique et aux démarches de pilotage et d'assurance qualité mises en œuvre au sein de la SDSI.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<p><b>Accompagner la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'État</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Formation aux solutions techniques d'infrastructures mises en œuvre, notamment pour les DDPP et DDSCPP</li> <li>– Formation aux outils bureautiques (suite bureautique, agenda, messagerie...) notamment pour les agents en DDPP et DDCSPP</li> <li>– Systèmes d'information géographique et valorisation des données               <ul style="list-style-type: none"> <li>– sensibilisation aux enjeux</li> <li>– formation aux outils</li> </ul> </li> </ul>	<p>Informaticiens de DR et DDI</p> <p>Agent des DDI</p> <p>Encadrement DR et DDI Référents et utilisateurs</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p><b>Professionaliser les équipes en charge des systèmes d'information nationaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Conduite de projet dans une démarche d'amélioration de la qualité (CMMI, ITIL, PIMENT-MAREVA, ISP...)</li> <li>– Formation aux évolutions de l'informatique</li> </ul>	<p>Agents en charge de maîtrise d'ouvrage, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre en AC</p> <p>Informaticiens d'AC</p>	<p>2</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>1</p>
<p><b>Augmenter la sécurisation des systèmes d'information</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisation à la sécurité des SI</li> </ul>	<p>Agents d'AC et de DR et DDI (dont informaticiens)</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

#### 4 - Accompagnement des déroulements de carrière

##### Contexte / enjeux

Le développement professionnel des agents demeure un objectif important rappelé par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et par ses décrets d'application parus fin 2007.

L'attention des responsables hiérarchiques et des responsables de formation est appelée sur la nécessité de **prévoir, dans le plan local de formation, les actions d'adaptation à l'emploi découlant de l'organisation –ou de la réorganisation- des services**. Celui-ci pourra faire appel à différentes modalités pédagogiques (stages, tutorat, formation ouverte à distance FOAD,...).

Il est fortement recommandé de rechercher toutes les mutualisations possibles avec les actions mises en place aux échelons local, régional ou inter-régional. En effet, de nombreuses formations d'appui à la préparation des concours et examens professionnels peuvent, selon les régions, être mises en place par d'autres administrations, voire coordonnées par la plateforme ressources humaines placée auprès du SGAR de la préfecture de région. Les actions se rapportant aux domaines « métiers spécifiques du MAAP » seront bien entendu à organiser de façon ciblée. Sur le plan méthodologique, l'accent pourra notamment être porté sur la préparation des candidats à la nouvelle modalité de recrutement par concours que constitue la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Enfin, conformément aux préconisations de la DGAFP, la professionnalisation des membres de jurys constitués, organisée au niveau national, sera poursuivie.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<b>Appui à la préparation des concours et examens professionnels :</b>				
•formations d'appui aux agents	agents préparant les concours et examens professionnels	1	1	1
•accompagnement de la politique qualitative de recrutement au travers de la professionnalisation des jurys de concours et examens professionnels	Membres de jurys	1	1	1
<b>Adaptation à l'emploi :</b>				
•formations statutaire	technicien supérieurs, IAE	1	1	1
•toutes les formations nécessaires à l'adaptation au poste	tous les agents	1	1	1
<b>Accompagnement</b>				
Développement d'une expertise en matière de conseil en formation pour l'accompagnement des déroulements de carrière et de changement d'orientation professionnelle	Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation	1	1	1
Acquisition des méthodes d'accompagnement individualisé liées à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation liées aux changements de métiers	Délégués régionaux à la formation continue et responsables locaux de formation	1	1	1

**5 - Hygiène et Sécurité****Contexte / enjeux**

Outre les formations obligatoires à l'hygiène et à la sécurité (incendie, habilitation électrique...), les efforts réalisés depuis quelques années sur les formations destinées à améliorer les compétences des acteurs de l'hygiène et de la sécurité doivent être poursuivis.

Par ailleurs, l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, signé le 20 novembre 2009, s'articule autour de trois axes :

-Les **instances et acteurs opérationnels** : mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique et intégration dans les missions des comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT) des conditions de travail.

-La **prévention des risques professionnels** : définition d'un plan national de lutte contre les risques psycho-sociaux et la prévention des troubles musculo-squelettiques

-Les dispositifs d'accompagnement des atteintes à la **santé** : amélioration du fonctionnement des instances médicales et simplification des procédures de reconnaissance des accidents du travail ou maladies professionnelles.

Les orientations proposées s'inscrivent dans ce cadre.

**La plupart des formations sont organisées en collaboration avec les inspecteurs hygiène et sécurité.**

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<b>Formation obligatoires en hygiène et sécurité</b> - incendie - conduite en sécurité - secourisme - habilitation électrique	Tous les agents	1	1	1
<b>Formation des ACMO</b> (agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) - formation de base - formation continue	ACMO nouvellement nommés  Tous ACMO	1  1	1  1	1  1
<b>Formation des membres de CHS :</b> - formation initiale des membres (après l'organisation des CHS des nouvelles structures fusionnées) - formation continue des membres de CHS	Membres de CHS	3  3	1  2	1  2
<b>Les outils de management pour la sécurité, la santé au travail et la prévention</b> - formation à l'évaluation des risques professionnels (DU et programme de prévention) - formation aux risques psycho-sociaux - formation aux troubles musculo-squelettiques	Directeurs ; Secrétaires généraux, gestionnaires et chefs de service	1	1	1



**PROGRAMME 142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles****Contexte / enjeux**

La formation continue des personnels des établissements de l'enseignement supérieur relève, sur le plan financier, des budgets propres de ces établissements (crédits de fonctionnement dont une partie est abondée par le MAAP). Elle obéit à la politique menée par chaque structure dans le cadre de sa contractualisation avec la DGER.

Toutefois, deux actions, à destination des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés, sont initiées par la DGER : un séminaire d'accueil (tous les deux ans), et une formation pédagogique (tous les ans).

Par ailleurs, aux deux actions indiquées ci-dessus, déjà organisées les années précédentes, s'ajoutent quatre nouveaux thèmes qui concernent la priorité à accorder au management général des établissements, et à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles par les agents.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Acquérir une connaissance de l'institution MAP pour les personnels nouvellement recrutés	Enseignants-chercheurs, Secrétaires généraux, équipes de direction	1	1	1
Acquérir les compétences pédagogiques nécessaires à l'activité professionnelle	Enseignants-chercheurs nouvellement recrutés	1	1	1
Acquérir les compétences nécessaires à la gestion des ressources humaines dans le cadre des compétences élargies prévues par la LRU	Secrétaires généraux et responsables des ressources humaines	1	1	1
Développer les compétences financières des écoles dans le cadre de la maîtrise de leurs ressources budgétaires et du contrôle de gestion	Secrétaires généraux et responsables des services	1	1	1
Former les équipes de directions d'établissements ou d'unités au management d'équipes, quel que soit leur statut.	(IGREF, ISPV, IAE) Secrétaires généraux et enseignants chercheurs	2	2	2
Développer les compétences « métiers » des IATOS dans le cadre des parcours professionnels	Filière Formation Recherche IE-AI-TFR-ADJT	2	2	2

**PROGRAMME 143 – Enseignement technique agricole****Contexte / enjeux**

L'accompagnement de l'adaptation des compétences de l'ensemble des membres de la communauté éducative de l'enseignement agricole est un enjeu fort compte tenu des évolutions qui traversent notre système éducatif et de la nécessaire synergie entre les missions des établissements de l'enseignement agricole.

Le dispositif de formation continue s'attachera tout particulièrement à développer les compétences des agents en favorisant la mise à jour de leurs connaissances et de leurs pratiques professionnelles notamment celles se rattachant au développement durable, axe central de l'enseignement agricole public. La formation continue aura également pour mission d'accompagner la rénovation des diplômés et l'évolution des pratiques des enseignants et des formateurs pour s'adapter au changement de contexte et de public. Le dispositif prendra en compte les orientations du 5ème schéma Prévisionnel National des Formations (SPNF) et du pacte renouvelé de l'enseignement agricole public

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la formation des équipes de direction, à l'animation des équipes et à la conduite de projets, dans la perspective du renouvellement des projets d'établissement et de l'évolution du réseau des EPLEFPA.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Professionaliser la communauté éducative aux nouveaux enjeux liés au développement durable	Enseignants, Formateurs, Équipes éducatives, Personnels des exploitations et personnels de direction	1	1	1
Accompagner la mise en œuvre des diplômés rénovés (Rénovation de la voie professionnelle, BTSA., réforme des lycées..)	Équipe de direction Enseignants Formateurs	1	1	1
Développer les compétences des enseignants et des formateurs (compétences pédagogiques et professionnelles, analyse de pratique, adaptation des connaissances didactiques, disciplinaires, utilisation des TICE....)	Enseignants Formateurs	1	1	1
Accompagner la prise de fonction, l'adaptation à l'emploi	Directeurs, CPE, Attachés administratifs et gestionnaires d'EPL, secrétaires administratifs, T, IAE, chefs de projets, infirmières, délégués régionaux, inspecteurs d'apprentissage...	1	1	1
Accueillir les nouveaux arrivants	Agents non titulaires	1	1	1
Accompagner l'établissement dans son projet et son organisation	Équipes de direction Enseignants, Formateurs	1	1	1

Prise en compte des élèves en difficultés	Équipes de direction Enseignants, Formateurs	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Renforcer les compétences des personnels intervenant dans les dispositifs de certification (examen, CCF, VAE, ...)	Examineurs Présidents et présidents adjoints de jury Membres de jury Directeurs adjoints d'établissement Enseignants et formateurs	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre du système d'information	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre du projet de vie scolaire et d'insertion	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre de la mission d'animation et de développement des territoires	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs Directeurs d'exploitations	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Accompagner les personnels et les établissements dans la mise en œuvre de la mission de coopération internationale	Équipes éducatives Enseignants, Formateurs	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**PROGRAMME 149 - Forêt****Contexte / enjeux**

Les études menées par l'observatoire des missions et des métiers (OMM) montrent une évolution régulière des métiers de la forêt et du bois au service des grands enjeux environnementaux et de gestion globale des milieux naturels. Par ailleurs, trois lois en cinq ans ont modifié le cadre qui s'applique à ce secteur. Enfin, la récente mise en place d'une interprofession nationale au sein de la filière forêt-bois conduit à une réflexion nouvelle sur son avenir, avec un rôle renouvelé pour les organismes sous tutelle du ministère et les collectivités.

**C'est donc un développement des savoirs de base des agents (changements climatiques, crédits carbone, biologie, géologie, ...) qui sera recherché pour leur confier des missions au service du développement de la filière et en faveur de l'environnement.**

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Nouveaux enjeux de développement pour la filière forêt-bois "produire plus et préserver mieux"	Services déconcentrés	1	1	1
Formations à la prévention du risque incendies en milieu forestier	Services déconcentrés EPLEFPA	1	2	2
Formation des contrôleurs régionaux des ressources génétiques forestières	Services déconcentrés	1	1	1
Aides aux entreprises d'exploitation forestière et de première transformation du bois : -AIDES adibois et adexbois -Soutiens OSEO	Services déconcentrés	1	1	1
Bois – Énergie : - production de chaleur - production de biocarburant valorisation du bois comme source énergétique	Services déconcentrés	1	1	1

**PROGRAMME 154 – Économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires****Contexte / enjeux**

Ce domaine relève essentiellement des offices agricoles et des agences de paiement sur pilotage de la direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires (DGPAAT).

Les formations destinées à accompagner l'évolution des règles d'attribution des aides du 1er pilier de la PAC (aides découplées et recouplées) seront organisées, de même que celles qui découlent des conclusions du bilan de la PAC, notamment, et de l'application de l'article 68.

Lors de sa réunion du 4 avril 2008, le conseil de la modernisation des politiques publiques a annoncé la suppression progressive de l'ingénierie concurrentielle ; les activités de maîtrise d'œuvre disparaîtront sauf cas particuliers.

**Cette décision s'accompagne d'un redéploiement vers l'expertise et l'appui aux politiques prioritaires de l'État et impose une réorientation pour les agents qui travaillent dans le domaine de l'ingénierie d'appui territorial. Elle est soutenue par la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de formation concernant les personnels des DDAF et DDEA concernés, ainsi que ceux de l'échelon régional chargés de coordonner l'ensemble des politiques publiques portées par le MAAP.**

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Connaissances de base en agronomie, exploitations agricoles et filières	DDT, DDTM, DAF, DRAAF	1	1	2
Accompagnement de la mise en oeuvre de la PAC et de ses nouveautés : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Instruction et gestion des aides et des contrôles</li> <li>– conditionnalité,</li> <li>– poursuite des actions consécutives au déploiement des outils informatiques dédiés (ISIS, OSIRIS)</li> </ul>	DDT, DDTM, DAF	1	1	X
Gestion des crises économiques : connaissances des structures juridiques des entreprises principales aides possibles à destination des entreprises	Agents des DDT, DDTM, DAF et des DRAAF	1	2	2
Réglementation des aides d'État dans le secteur agricole et agroalimentaire	DRAAF	1	2	2
Connaissance des fondements et de la mise en œuvre du RDR2 : plan de développement rural hexagonal et sa déclinaison régionale	Tout public en services déconcentrés EPLEFPA	1	1	1
Accompagnement des nouvelles orientations en matière d'ingénierie et d'expertise technique (expertise pour compte propre, assistance-conseil, connaissance des politiques publiques prioritaires, élaboration de la stratégie du service, approche territoriale...)	DDT, DDTM, DAF et DRAAF	1	2	2
Changement climatique : mesures d'atténuation et d'adaptation dans les secteurs agricole et forestier	DRAAF, DDT, DDTM, DAF	2	1	1
Énergie et exploitation agricole : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diagnostic énergétique des exploitations et éléments techniques pour diminuer les émissions des gaz à effet de serre</li> <li>– Isolement des bâtiments</li> <li>– Autonomie énergétique des exploitations agricoles</li> </ul>		1	1	1

Biomasse et énergies renouvelables : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expertise sur les filières « biomasse »</li> <li>- Evaluation et mobilisation de la ressource en biomasse pour la production d'énergie</li> <li>- Accompagnement des porteurs de projets dans le cadre de missions d'ingénierie et d'expertise technique</li> </ul>	Agents des DDT, DDTM, DAF et des DRAAF	1	1	1
Agriculture durable : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance des pratiques agricoles durables</li> <li>- Stratégies collectives en faveur de pratiques agricoles durables (démarches de filières et de territoires)</li> <li>- Certification HVE</li> </ul>	DRAAF, DDT, DDTM, DAF, EPLEFPA	1	1	1
Développer l'expertise des services en matière d'agriculture biologique	DDT, DDTM, DAF	1	1	1
Connaissance et application d'objectif terre 2020	DDT, DDTM, DAF, DRAAF	1	1	1
Qualité des sols	DDT, DDTM, DAF, DRAAF		2	1
Durabilité et analyse du cycle de vie (étiquetage ACV)	DDT, DDTM, DAF, DRAAF			1
Plan agriculture et biodiversité : - Sensibilisation à la préservation de la biodiversité (les enjeux, les menaces principales, les recommandations clefs) - Les actions agricoles efficaces et les arguments convaincants pour mobiliser	DDT, DDTM, DAF, DRAAF	1	1	1
Les outils de maîtrise de l'artificialisation du foncier agricole	Correspondants fonciers des DDT, DDTM, DAF	1	1	1
Accompagnement de projets de territoires : du diagnostic au choix des mesures : <ul style="list-style-type: none"> <li>- méthodes et outils mobilisables,</li> <li>- projet régional d'action et de développement (PRAD)</li> </ul>	DRAAF, DDT, DDTM, DAF	1	1	1
La trame verte et bleue, rôle, mise en œuvre, contribution de l'agriculture	DDT, DDTM, DAF	1	1	1
Les outils de protection et de restauration de la biodiversité (hors Natura 2000)	DDT, DDTM, DAF	2	1	1

**PROGRAMME 206 – Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation****Contexte / enjeux**

Le programme triennal 2011-2013 s'inscrit dans le contexte de réforme territoriale de l'État, marqué pour les services de l'alimentation par la création des DRAAF en 2009 et la création des DDCSPP et DDPP en 2010. Deux éléments majeurs ont gouverné ces évolutions : d'une part, l'émergence des problématiques liées à l'offre et à la qualité nutritionnelle de l'alimentation et, d'autre part, l'évolution des communautés de travail en raison de la création des structures interministérielles au niveau départemental. Dès lors, ce nouveau contexte conduit à adapter les offres de formation afin que les services déconcentrés puissent réaliser leurs missions dans un cadre nouveau aussi bien en terme d'organisation que de missions.

Un focus particulier doit être porté sur ces évolutions « métiers », notamment dans le cadre du plan national de l'alimentation, mais également en lien avec les États généraux du sanitaire qui, à terme, conduiront à développer le pilotage de second niveau et le contrôle des délégations auprès des opérateurs effectuant des missions pour le compte de l'État.

La politique de formation au titre de la « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » devra s'inscrire dans une logique de consolidation de l'existant en poursuivant des formations initiées les années antérieures correspondant aux missions premières de sécurité sanitaire des services dans le domaine vétérinaire et le domaine végétal.

C'est au travers des outils de formation, à destination de tous les services déconcentrés, que nous pourrions parvenir, ainsi, à développer la professionnalisation des agents et des services. Il importe de s'inscrire clairement dans la perspective d'une évaluation continue de l'action des services chargés de la mise en œuvre du programme 206 dans le contexte d'une réglementation évolutive, de la généralisation de l'analyse de risque, de démarche-qualité, et de la coopération internationale.

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
Poursuite des déploiements spécifiques des formations dans le cadre de la mise en œuvre du Paquet Hygiène	Chefs de service Inspecteurs	1	1	1
Accompagnement de missions liées à la sécurité sanitaire des aliments et à la de la rénovation de l'inspection en abattoirs : -	Vétérinaires officiels Inspecteurs Contrôleurs	1	1	1
Accompagnement de missions liées à la santé et à la protection des animaux	Vétérinaires officiels Inspecteurs Contrôleurs	1	1	1
Harmonisation et maintien de la qualité des inspections vétérinaires et phytosanitaires	Inspecteurs	1	1	1
Accompagnement à la mise en œuvre des plans de surveillance et plans de contrôle dans les domaines vétérinaire et phytosanitaire	Inspecteurs Contrôleurs	1	1	1
Rapprochement des personnels techniques et administratifs des secteurs vétérinaire, phytosanitaire, de la répression des fraudes, dans le cadre de la réorganisation des missions attribuées consécutivement à la mise en place de la RGPP Accompagnement des nouveaux arrivants dans les services d'inspection vétérinaires et phytosanitaires	Cadres des SRAL, DDCSPP, DDPP, DDSV, DS, Personnels techniques et administratifs concernés	1	1	1

Développement des connaissances et des compétences liées à la qualité nutritionnelle de l'alimentation, en particulier dans le cadre de la restauration collective scolaire	Cadres des SRAL, DDCSPP, DDPP, DDSV, DSV Inspecteurs Contrôleurs Personnels techniques concernés	1	1	1
Conduite et animation de projets régionaux : - plan pour une alimentation sûre, diversifiée et durable - plan ECOPHYTO 2018	Chefs de projets régionaux	1	1	1
Contrôle et suivi des délégations attribuées à des organismes prestataires dans le cadre du dispositif sanitaire	Cadres SRAL, DDCSPP, DDSPP, DDSV, DSV	1	1	1
Amélioration de la connaissance des organismes internationaux et des mécanismes de la coopération internationale	Tous personnels concernés	1	1	1
Appréhension et maîtrise des nouveaux modules dans le cadre de l'adaptation de l'outil SIGAL	COSIR Tous personnels concernés	1	1	1



**PROGRAMME 215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture****Contexte / enjeux**

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat confirme le rôle stratégique de l'échelon régional.

La mise en place des DRAAF, chargées du pilotage des politiques su MAP dans la région, ainsi que de la coordination de leur mise en oeuvre par les services territoriaux nécessite un accompagnement spécifique. Les priorités en matière de formation continue, correspondant à chacun des programmes dont la DRAAF est le relais dans la région sont répertoriées dans les fiches dédiées à ces programmes ou/et dans les fiches de thématiques transversales(sécurité alimentaire, économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires, enseignement technique agricole,...)

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<p>Analyse globale des territoires et connaissance des outils d'intervention ; celle-ci sera favorisée par la valorisation des données disponibles, notamment par l'utilisation des SIG, pour</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•contribuer à conduire les politiques prioritaires de l'Etat</li> <li>•développer des démarches d'assistance et conseil à destination des collectivités</li> </ul>	Tous services déconcentrés et enseignement	1	1	1
Pilotage de services comportant des agents de cultures et de statuts particulièrement différents (notamment liée à l'intégration des délégations régionales de France AgriMer et de l'ASP)	Directeurs régionaux	1	1	2
Développement des compétences des DRAAF en matière de travail en coopération, nécessitant la prise d'arbitrage en situation non hiérarchique (appui au rôle de RBOP du directeur régional)	Directeurs, Secrétaires généraux, DR à la formation	1	1	2
<p>Développer les compétences des services en matière d'achat public:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réglementation,</li> <li>- technique d'achats</li> <li>- performance économique de l'achat</li> <li>- achats éco-responsables</li> </ul>	Administration centrale, services déconcentrés EPLEFPA	1	1	2

Orientations à privilégier en matière de formation aux politiques environnementales  
**PROGRAMME 113 – URBANISME, PAYSAGES, EAU ET BIODIVERSITE**

**Contexte / enjeux**

S'il n'a pas fondamentalement modifié les principes et outils de gestion de l'eau et des milieux aquatiques, de la biodiversité et des ressources minérales, le Grenelle de l'environnement a fixé des objectifs de préservation considérablement plus ambitieux qui nécessitent de renforcer l'intervention des services déconcentrés.

En lien avec la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature, et la direction générale de la prévention des risques, les directions régionales de l'aménagement et du logement (DREAL) et les directions départementales du territoire (DDT et DDTM) ont un rôle majeur à jouer autour de trois axes forts :

- la sensibilisation de l'ensemble des partenaires aux politiques de connaissance, de gestion et de préservation de la biodiversité,
- le perfectionnement des processus partenariaux aptes à construire des consensus et à intégrer la préservation de la biodiversité, notamment au travers du réseau Natura 2000 ;
- le confortement de l'exercice des missions régaliennes par la poursuite de l'amélioration de l'exercice des polices de l'environnement ;
- l'évaluation des résultats obtenus

Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<b>EAU</b>				
Formations à la pratique de la police administrative de l'eau	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Coordination des Polices DDT / ONEMA / ONCFS	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Formations à la pratique de la police judiciaire dans le domaine de l'eau	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Connaissance du milieu et de la qualité écologique de l'eau (directive cadre sur l'eau)  -DCE (mise en œuvre des programmes de mesures) -Protection des captages -Continuité écologique des cours d'eau -Gestion quantitative -Assainissement	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Connaissances techniques en matière d'hydrologie, hydrogéologie, hydrobiologie, hydraulique	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>BIODIVERSITE</b>				
Sensibilisation à la préservation de la biodiversité (les				

enjeux, les menaces principales, les recommandations clefs de la SNB, les actions efficaces et les arguments convaincants pour mobiliser)	DDT, DDTM, DAF enseignants	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Trame verte et bleue	DDT, DDTM, DAF	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Formations à NATURA 2000 <ul style="list-style-type: none"> <li>•élaboration des documents d'objectifs</li> <li>•contractualisation avec les partenaires</li> <li>•évaluation des incidences</li> </ul>	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>
Exercice de la police de la nature (police de la chasse, préservation de la faune et de la flore, décharges sauvages)	DDT, DDTM, DAF	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Orientations à privilégier en matière de formation continue  
**PROGRAMME 181 – PREVENTION DES RISQUES**

<b>Contexte / enjeux</b>				
En tant que services d'inspections des installations classées, les DDPP, DDCSPP, certaines DDT et DDTM relaient sur le terrain les politiques de prévention des risques notamment en assurant la police des installations classées dans le secteur agricole et agroalimentaire.				
Orientations	Public visé	Durée prévisionnelle du déploiement des formations et niveau de priorité		
		2011	2012	2013
<b>PREVENTION DES RISQUES</b>				
<i>Les formations d'accompagnement à la prise de fonctions des inspecteurs des installations classées sont organisées par la DGPR.</i>				
Formation continue à destination des inspecteurs des installations classées, notamment sur les problématiques d'eau, de déchets, d'élevage industriel, industrie agroalimentaire et équarrissages.	DDT, DDTM, DDCSPP et DDPP, DAF	1	1	1
Incendies de forêts	DDT, DAF	1	1	1
Mouvements de terrain, surtout en montagne	DDT, DAF	1	1	1
<b>Analyse et prévention des principaux risques :</b> -sécurité publique -urbanisme -ouvrages (barrages, digues) en développant l'aspect juridique (pénal)	DDT, DAF	1	1	1
Inondations et crues torrentielles	DDT, DAF	1	1	1

## **SIGNIFICATION DES SIGLES ET ABREVIATIONS**

**ADJT** : adjoint technique formation recherche.

**AGL** : (Atelier de Génie Logiciel) : ensemble de programmes informatiques permettant eux-mêmes de produire des programmes de manière industrielle.

**AI** : assistant d'ingénieur.

**ASP** : (agence de services et de paiement) : organisme payeur des aides versées aux acteurs du monde agricole et rural dans le cadre de la politique agricole commune. L'ASP résulte de la fusion de l'AUP et du CNASEA.

**BDD** : (ou référentiel) : ensemble de bases de données contenant les « références » d'un système d'information. Ces références sont de deux types : Soit il s'agit de données dont les applications de l'ensemble du système d'information ont besoin pour fonctionner (métadonnées) ; soit il s'agit d'informations plus techniques qui seront utilisées pour faire évoluer une application.

**CCF** : contrôle certificatif en formation.

**CHS** : comité d'hygiène et de sécurité; CHSM = CHS ministériel.

**CMMI** : (Capability Maturity Model Integration) : approche interdisciplinaire d'ingénierie des systèmes couvrant les compétences et processus techniques et managériaux (bonnes pratiques). C'est un modèle de référence qui permet d'évaluer le niveau d'organisation globale d'une entreprise IT (Information Technology).

**CPE** : conseiller principal d'éducation.

**DAF** : direction de l'agriculture et de la forêt.

**DDI** : direction départementale interministérielle.

**DDCSPP** : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations.

**DDPP** : direction départementale de la protection des populations.

**DDT** : direction départementale des territoires

**DDTM** : direction départementale des territoires et de la mer

**DSV** : direction des services vétérinaires.

**Démarche PIMENT** (Pilotage et ManageMENT) : vise à améliorer le process décisionnel relatif au lancement des projets informatiques du MAP & établissements publics sous maîtrise d'ouvrage d'une direction d'administration centrale, et cela à la fois en termes d'efficacité, de transparence, de soutenabilité et de réactivité. Cette démarche met en cohérence la programmation des projets avec le calendrier budgétaire, la gestion des ressources humaines et le cycle de vie des projets.

**DGAL** : direction générale de l'alimentation.

**DRAAF** : direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt.

**DREAL** : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (résulte de la fusion des DIREN, DRE et DRIRE).

**EPLEFPA** : établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

**FAM** : FranceAgriMer : établissement public résultant de la fusion de certains offices agricoles.

**FPTLV** : formation professionnelle tout au long de la vie

**IAE** : ingénieur de l'agriculture et de l'environnement.

**IATOS** : personnel ingénieur, administratif, technicien et ouvrier de service.

**IE** : ingénieur d'études.

**IPEF** : ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

**ISIS** : (Intégration de Systèmes d'Information Sécurisée) : Outil de gestion des aides directes versées aux agriculteurs dans le cadre de la politique agricole commune.

**ISPV** : inspecteur de la santé publique vétérinaire.

**ITIL** : (Information Technology Infrastructure Library) : ensemble de bonnes pratiques pour la gestion d'un système d'information (informatique). Sont en particulier abordés les sujets ci-dessous : Comment organiser une production informatique ? Comment améliorer l'efficacité du système d'information ? Comment réduire les risques ? Comment augmenter la qualité des services informatiques ?

**LRU** : loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

**MAREVA** : (Méthode d'Analyse et de REmontée de la VAleur) : outil décisionnel d'analyse et de suivi de projet dans un contexte de soutenabilité de la dépense et de recherche de performance. Cette méthode permet en effet de matérialiser la justification au premier euro et fournit, aux décideurs en matière de système d'information, un moyen de documenter leurs demandes.

**NATURA 2000** : directive européenne concernant la conservation des habitats naturels ainsi que la faune et la flore sauvage et qui a permis la constitution d'un réseau de sites écologiques européens.

**OS** : (Operating System en anglais, ou Système d'Exploitation en français) : ensemble de programmes responsables de la liaison entre les ressources matérielles d'un ordinateur et les applications informatiques de l'utilisateur (logiciel bureautique, progiciel...). Exemples : Windows Vista, Mandriva ...

**OSIRIS** : outil de saisie, d'instruction, et de restitution Internet pour le secteur du développement rural.

**PAC** : politique agricole commune.

**PCB** : polychlorobiphényles (dérivés chimiques chlorés plus connus sous le nom de pyralènes).

**RAEP** : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : démarche visant à prendre en compte les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis par un agent au cours de son parcours professionnel et personnel. La RAEP peut être utilisée soit en remplacement d'une épreuve d'un concours administratif ou technique, soit comme élément complémentaire d'analyse utilisé en matière de promotion interne (inscription sur listes d'aptitude) .

**RBOP** : responsable de budget opérationnel de programme.

**RDR2** : règlement de développement rural – programmation pour la période 2007-2013.

**Schéma directeur** : est utilisé en informatique pour désigner un document qui indique les grandes orientations en matière d'architecture et d'urbanisation du système d'information. Il existe différents niveaux de schéma directeur informatique. Que l'on se situe à un niveau stratégique ou technique, le schéma directeur a pour objectif d'identifier clairement la cible à atteindre et de décrire les moyens d'y arriver.

**Sécurité des systèmes d'information (SSI)** : ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires et mis en place pour conserver, rétablir, et garantir la sécurité de l'information et du système d'information.

**SI** (Système d'Information) : représente l'ensemble des éléments (personnel, données, procédures, matériel, logiciel ...) participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein d'une organisation. Le système d'information coordonne grâce à l'information les activités de l'organisation et lui permet ainsi d'atteindre ses objectifs.

**SIG** (Système d'Information Géographique) : outil informatique permettant d'organiser et présenter des données alphanumériques spatialement référencées, ainsi que de produire des plans et cartes en 2D ou 3D.

**SND** : stratégie nationale pour la diversité biologique.

**SRAL** : service régional de l'alimentation (en DRAAF).

**SRFD** : service régional de formation et de développement (en DRAAF).

**SRISE** : service régional de l'information statistique et économique (en DRAAF).

**TEPETA** : technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole.

**TFR** : technicien formation recherche.

**VAE** : validation des acquis de l'expérience.