

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

Secrétariat général  
Service des ressources humaines

**Observatoire des missions et des métiers**

**DIVERSIFICATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES PERSONNELS DE CATEGORIE B TECHNIQUE**

-----  
Etude réalisée par :

Laure Béguin  
DGAL Paris

Pascal Duchêne  
DIREN Lorraine

Serge Barzucchetti  
Adige Conseil

Mai 2009



## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>RÉSUME.....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>LA COMMANDE INITIALE ET SA DISCUSSION .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>L'ETAT DES LIEUX.....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>LES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES DE TECHNICIEN.....</b>	<b>61</b>
<b>6</b>	<b>ESSAI DE CARTOGRAPHIE ET AIRES DE MOBILITE.....</b>	<b>73</b>
<b>7</b>	<b>CONSTATS MAJEURS .....</b>	<b>137</b>
<b>8</b>	<b>PROPOSITIONS DE PRECONISATIONS .....</b>	<b>141</b>
<b>9</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>146</b>



# 1 INTRODUCTION GENERALE

La politique conçue pour faciliter la mobilité professionnelle, la mise en place de plans de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences au sein de chaque ministère, puis récemment l'élaboration par le ministère de l'agriculture et de la pêche (MAP) du plan emplois, métiers, horizon 2012 (EMH 2012) montrent l'intérêt et l'urgence de donner des repères aux personnels dans la construction de leur parcours professionnel.

De plus, dans le contexte de la révision générale des politiques publiques, le grand chantier de réorganisation des services et des établissements publics s'ouvre sur des questions légitimes des agents : Où serai-je demain ? Dans quel service et pour quelles missions ? Dans ce cas, quel sera l'avenir de mon métier ? De quelles compétences aurais-je alors besoin ?

Dans cet exercice, il ne s'agit pas seulement de problèmes de regroupements administratifs mais aussi de concevoir les postures de l'Etat. Le retrait des services de l'Etat de l'ingénierie publique concurrentielle n'est que la manifestation d'un recentrage des activités de l'Etat sur des activités régaliennes. La circulaire du Premier ministre Michel Rocard de 1989 indiquait : « L'Etat fait, l'Etat fait faire ou l'Etat donne le cadre pour faire ».

A travers les regroupements de missions et de services, il faut percevoir comment l'Etat et ses services peuvent mieux prendre en compte la complexité des problématiques comme des situations. C'est pourquoi, le découplage entre les services correspond à un principe de réalité. Ainsi, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) pilote l'ensemble des politiques publiques du MAP. Au niveau départemental, la création des directions départementales interministérielles organise l'intervention de l'Etat autour de trois champs d'actions : la cohésion sociale, la protection des populations et le développement durable des territoires. Le rapprochement des premier et deuxième piliers de la politique agricole commune (PAC) a conduit à les gérer au sein d'un organisme unique : l'agence de services et de paiement (ASP). De même, la prise en compte de l'ensemble des filières de production agricole est rendue possible au sein du nouvel office « France Agri Mer ». L'enseignement agricole n'est pas en reste avec la mise en réseau des établissements et la préparation au rapprochement puis à la fusion de certains d'entre eux.

Dans ce vaste champ des réformes, le devenir professionnel est l'interrogation primordiale des agents. C'est notamment le cas des agents des corps techniques de catégorie B du MAP pour qui l'identité professionnelle, pour ne pas dire la culture, est très forte. Les corps techniques de catégorie B constituent, en effet, le socle technique et la pluralité des cultures du ministère. Ainsi en son sein, perdurent le génie rural, les eaux et forêts, les services agricoles, les statistiques agricoles, le contrôle des viandes, la santé animale rassemblés depuis plus de quarante ans. A ces traditions, se sont ajoutées des compétences nouvelles de laboratoire, de l'informatique, du génie environnemental et de l'inspection des installations classées au titre de la protection de l'environnement...

Dès lors, en cette période de changement, conduire des études sur les parcours professionnels des agents du MAP devient une exigence pour l'Observatoire des missions et des métiers de manière à mieux répondre au besoin d'adaptation et de valorisation des compétences de ces mêmes agents. Ainsi l'étude des parcours professionnels des agents de catégorie B techniques du MAP a pour objectif principal d'apporter des repères pour faciliter

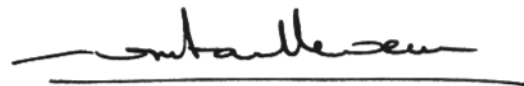
les mobilités entre missions et secteurs. Il y a des choix plus faciles de mobilité autour d'« aire de proximité » mais aussi des itinéraires possibles entre secteurs moins proches.

De nombreux techniciens ont apporté leur témoignage et leur analyse pour élaborer cette étude. Qu'ils en soient remerciés au nom de tous. Mes remerciements s'adressent aussi aux chargés d'études de l'OMM, Laure Béguin et Pascal Duchêne qui ont bénéficié de l'appui de Serge Barzucchetti du cabinet ADIGE CONSEIL.

Cette étude a pu être menée également grâce au soutien financier du comité de programmation des études du ministère de l'agriculture et de la pêche , sur décision du cabinet du Ministre.

Nous vous en espérons un bon usage.

Le Président de l'OMM

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Constant Lecoeur', is written over a solid horizontal line.

Constant Lecoeur

## **2 RÉSUMÉ**

Le groupe d'études des filières d'emploi mis en place par l'OMM et animé par Pierre BOUTET inspecteur général de la santé publique vétérinaire a piloté une étude sur les parcours professionnels des personnels B technique du ministère de l'agriculture et de la pêche. Cette étude, retenue dans le programme des études du ministère, a été conduite par Serge BARZUCCHETTI, consultant du cabinet ADIGE, Laure BEGUIN et Pascal DUCHENE, chargés d'études de l'OMM.

Cette étude s'est appuyée sur 56 entretiens avec des représentants des nombreuses filières métiers, ainsi que sur la réunion de groupe métiers dans les différents secteurs relevant de l'alimentation, de l'agriculture, de l'environnement, de l'ingénierie et de l'enseignement. Un groupe d'encadrants a également été réuni. L'étude a généré plusieurs produits :

- Un état des lieux détaillé de chacun de secteurs d'emplois, précisant les modalités d'accès et les niveaux de recrutement, la pyramide des âges ainsi que la répartition par sexe, les effectifs, la distribution des affectations professionnelles, la répartition géographique sur le territoire, les mobilités professionnelles par changement de spécialité.
- Une approche des identités professionnelles des différentes catégories de B techniques.
- Une cartographie des emplois ainsi qu'une détermination des aires de mobilité professionnelles avec une identification des principales passerelles (d'une part constatées, d'autre part potentielles) au sein et entre les filières métiers.
- Un ensemble de constats relatifs à la problématique d'ensemble de la diversification des parcours.
- Des préconisations pour une gestion des ressources humaines adaptée aux changements du contexte professionnel et à l'évolution des métiers, comme aux attentes des personnels concernés.

Les principaux constats établissent que :

- les identités professionnelles sont fortement ancrées autour des valeurs « métiers ». L'attachement important des techniciens à leurs métiers et missions structure les comportements professionnels autour du couple technicité-terrain, s'accompagnant le plus souvent d'un rejet des tâches considérées comme purement administratives.
- Le niveau de diplôme moyen au recrutement de ces corps se situe au delà de Bac +2 (alors que le niveau de référence des concours pour ce niveau est bac), ce qui amplifie les attentes et exigences de ces agents qui perçoivent un décalage croissant entre niveau de responsabilités exercées et modalités de reconnaissance par le système RH.
- Les motivations dominantes à la diversification professionnelle sont avant tout dictées par des préoccupations du domaine privé (vie familiale, rapprochement géographique) et parfois par des aspirations à une promotion professionnelle.
- La distribution géographique fait ressortir une particulière concentration dans quelques régions (Bretagne, Pays de Loire, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes) ; celle-ci conjuguant les effets dus à des besoins importants et à l'attractivité de ces zones.
- La cartographie des emplois et l'analyse des aires de mobilité fait ressortir un cloisonnement des métiers de l'enseignement (qui évoluent dans un ensemble relativement restreint, étanche aux autres secteurs) alors que l'on observe un quasi continuum pour les autres secteurs avec une perméabilité réelle, même si elle demeure relativement faible, entre secteurs d'emploi. Par ailleurs, si ces



cartographies et aires de mobilité constituent un outil nouveau et clarificateur, les possibilités réelles de mobilité fonctionnelle sont largement fondées sur le parcours antérieur des agents et les compétences qu'ils ont pu y capitaliser.

- Il existe peu de mobilité ascendante de ces corps vers des corps de catégories supérieures, à la fois en raison du nombre restreint de postes offerts pour ces passages, mais aussi d'une réticence liée à l'obligation de mobilité géographique qui est associée systématiquement à ces changements de statut.
- Il n'existe pas ou très peu de gestion individuelle des parcours pour ces métiers ; ce constat est corrélé à une méconnaissance largement répandue des autres métiers, même proches, un faible accompagnement professionnel, peu d'appuis organisés au delà de la gestion administrative ce qui génère, à tort ou à raison, un sentiment d'accès difficile à l'information et de relatif abandon parmi les agents concernés.
- Enfin, a plané tout au long de l'étude une question, qui par elle même amplifie les difficultés voire les désarrois : "de quelles compétences techniques aurons nous besoin demain, quels niveaux de technicité seront nécessaires et autour de quelle articulation de responsabilités (cadres A et catégories B) seront-ils organisés ? "

Ces constats sont accompagnés de quelques préconisations :

- D'une part celles relatives à la gestion individuelle des compétences qui recommandent de :
  - o Se doter d'un système de gestion fondé davantage sur le développement des compétences, qui soit en mesure de :
    - Reconnaître les acquis de l'expérience et de les valider, soit dans le sens d'un approfondissement de la spécialisation du métier, soit vers un élargissement du spectre des compétences à plus d'une spécialité ou métier.
    - Promouvoir et valoriser les fonctions d'encadrement, professionnaliser l'examen professionnel, faciliter les passerelles professionnelles avec une priorité pour les métiers du secteur de l'enseignement.
  - o Améliorer la connaissance des métiers (mise en place de véritables conseillers en orientation et parcours professionnels, amélioration de la communication et de l'information sur les autres métiers, services d'information en ligne).
  - o Améliorer la gestion des affectations
    - En formalisant les fiches de poste,
    - En reconnaissant la mobilité fonctionnelle interne,
    - En valorisant les mobilités géographiques,
    - En renforçant dans les critères pris en compte par les CAP l'adéquation entre les compétences requises et le profil personnel des candidats.

- D'autre part celles relatives à la formation initiale et continue :
  - Pour la formation initiale : en construisant deux filières de TSSMA, l'une centrée sur la biodiversité et l'eau, l'autre sur l'agriculture et l'alimentation. En privilégiant la formation par alternance dans la nécessaire formation organisée après le concours de recrutement pour les techniciens de l'enseignement agricole.
  - Renforcer la formation continue en la ciblant davantage sur les évolutions des métiers, les besoins non ou mal pourvus et la mise en œuvre des acquis de la formation.
  
- Enfin, apparaît une très forte nécessité de diversification des parcours professionnels au plan territorial (notamment au plan local) pour tenir compte des constats précédents sur la faible mobilité spontanée des personnels et la concentration régionale des emplois : quelques pistes sont évoquées comme la mise en place de bourses d'emplois régionales fondées sur la valorisation des compétences acquises et l'accompagnement des agents.

### **3 LA COMMANDE INITIALE ET SA DISCUSSION**

## **L'organisation de l'étude**

Depuis sa création, l'OMM a réalisé des études sur de nombreuses filières d'emploi conduisant à la description de typologies d'emplois, à l'identification d'emplois émergents ou à la caractérisation de tendances d'évolution des compétences dans des secteurs variés. Cependant, la variété et la richesse des constats effectués ne peuvent rendre compte entièrement des problèmes d'adéquation effectifs/compétences/missions qui se posent dans les structures du ministère. Des réflexions transversales aux différents secteurs et filières métiers sont donc nécessaires.

Par ailleurs, peu d'études et de réflexions ont porté sur la catégorie des B techniques. Aussi l'OMM a souhaité compléter sa connaissance de l'adéquation effectifs/compétences/missions par une étude transversale portant sur la diversification des parcours de cette catégorie de personnel.

La proposition a recueilli un avis favorable du comité de programme des études du MAP et a été lancée en 2007. Un Groupe d'Etudes des Filières d'Emploi (GEFE) présidé par Pierre-Jean BOUTET a été constitué (voir sa composition en annexe 1 : organisation de l'étude). Deux chargés de mission du ministère, Laure Béguin et Pascal Duchêne en ont accepté la charge avec l'appui d'un consultant extérieur : Serge Barzucchetti du cabinet Adige Conseil.

## **Les objectifs de l'étude et les productions attendues (extraits du cahier des charges)**

Les finalités de l'étude décrites dans le cahier des charges du 3 avril 2007 précisent qu'il s'agit de fournir :

- des éléments pour la construction de parcours professionnels des catégories B techniques incluant des moyens d'accompagnement
- des analyses et propositions utiles en tant qu'aides aux décisions en termes de gestion des ressources humaines qui pourraient être prises en fonction de divers scénarii prospectifs quant à l'évolution des missions du MAP.

Plus précisément, les produits attendus en étaient :

- un état des lieux en termes de corps, statuts, affectations / missions
- un chiffrage des besoins (en termes prospectifs à 10 ans) du ministère dans les différents profils sur les différentes missions
- une caractérisation des identités de travail,
- une mise en évidence d'éléments pertinents à prendre en compte pour piloter les populations d'agents concernés (sous entendu supplémentaires à ceux actuellement disponibles : statut, formation initiale)
- une identification d'éléments descripteurs permettant d'évaluer la bonne concordance entre le poste sur lequel est recruté un nouvel agent et celui sur lequel il serait susceptible d'aspirer au regard de son profil de compétences
- une identification des facteurs susceptibles d'induire une bifurcation significative en termes d'orientation professionnelle (au-delà d'un parcours linéaire)

## La discussion de la commande et la problématisation de l'étude

Le cahier des charges proposait de « cerner un certain nombre de problématiques » qui illustrent bien la largeur du champ à investiguer :

- l'hétérogénéité de la catégorie,
- plusieurs filières professionnelles dans un même cadre statutaire,
- une même filière professionnelle, dans la même catégorie B, éclatée sur deux statuts (TSSMA et CSS),
- des types de missions réalisées par des agents relevant de filières métiers d'origines différentes (informaticiens, contrôle et inspection),
- un poids important des évolutions des missions en raison des modifications du cadre réglementaire ou de la réforme de l'Etat,
- l'influence de concepts intégrateurs (développement durable, sécurité sanitaire alimentaire, territoires...),
- l'ouverture et l'articulation avec des profils d'emploi de catégorie A.

D'autant que le périmètre initial de l'étude ne prévoyait pas d'y prendre en compte le secteur de l'enseignement agricole qui fut rajouté au démarrage.

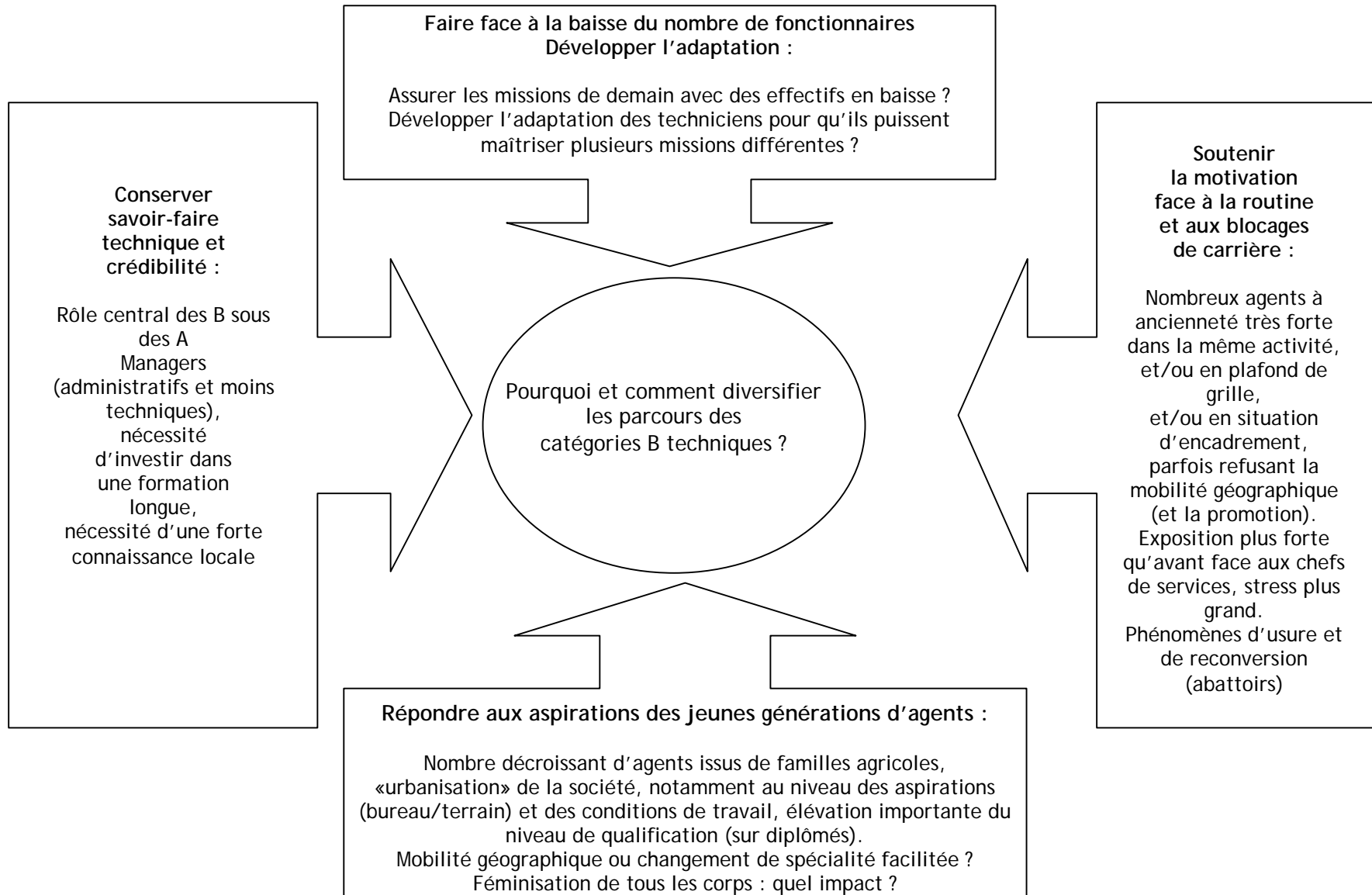
Aussi, il est très vite apparu :

- qu'il y avait nécessité de problématiser l'étude autour de quelques questions-clés et qu'il convenait de mieux cibler les produits attendus. A cet égard, la notion de « scénarii prospectifs » est apparue irréaliste dans le contexte actuel du fait d'un trop grand nombre d'incertitudes sur les évolutions en cours,
- qu'en même temps, il convenait d'intégrer au fur et à mesure les décisions prises nationalement dans le cadre de la RGPP. En d'autres termes, conserver un cap méthodologique tout en faisant preuve de souplesse pour intégrer de nouvelles données. Ainsi, par exemple, les décisions annoncées concernant l'avenir de l'ingénierie publique ont-elles pu impacter l'étude, et notamment, les débats lors du groupe "métier" consacré aux métiers de l'ingénierie (secteur rebaptisé en cours d'étude « ingénierie et développement durable »).
- que l'investissement initialement prévu (nombre d'entretiens, nombre de journées des chargés d'étude) serait assez largement insuffisant. La démarche méthodologique d'ensemble a cependant été maintenue (voir ci-après).

Le schéma ci-dessous résume la problématique soulevée autour d'une double question centrale : « pourquoi et comment diversifier les parcours professionnels des catégories B techniques ? ».

La question du « pourquoi » n'était pas en tant que telle posée au départ, le cahier des charges évoquant un certain nombre d'attendus (évolution des missions et des structures, diminution du nombre de fonctionnaires etc.) qui conduisent à poser la question du « comment » dès lors diversifier les parcours. Tout en partageant les constats de fond visant à diversifier les parcours des B techniques, il nous est cependant apparu qu'il convenait de s'interroger à nouveau sur les finalités poursuivies. En effet, un haut niveau de savoir-faire technique demeure à conserver dans le ministère et les formations pour l'acquérir sont parfois relativement longues. Le pavé de gauche du schéma suivant illustre ces éléments.

## HYPOTHÈSE DE PROBLEMATIQUE DÉVELOPPÉE



## Quelques principes méthodologiques

- Il faut tout d'abord rappeler les points suivants :
  - la possibilité d'une mobilité fonctionnelle à partir d'un métier donné s'appuie d'abord sur l'évaluation d'un écart en termes de compétences professionnelles (cet écart définit les passerelles possibles d'un métier à l'autre avec leur gradation « classique » en terme de difficulté : passerelle « naturelle », passage facile, moyen ou difficile)
  - Mais cette dimension, pour importante qu'elle soit, n'est pas la seule en jeu. Interviennent également : l'attachement à l'ancien métier et l'attrait relatif de la nouvelle activité, leurs images respectives (activité « noble » ou non, statut social accordé, qualité des interlocuteurs côtoyés etc.), les conditions d'exercice (travail régulier ou non, seul ou en équipe, horaires et conditions de travail, degré d'autonomie octroyé etc.) et le lieu géographique d'exercice (notamment en terme de rapprochement/ proximité avec famille, conjoint etc.), le niveau des avantages acquis de toute nature etc.
  - Ces deux types de dimensions (compétences et éléments d'environnement) ne sont pas séparés, mais en interaction : quelqu'un qui « ne se voit pas » dans un nouveau métier (même pour une raison qui n'a rien à voir avec ses capacités ou son potentiel) aura des difficultés à y développer des compétences. Inversement, quelqu'un d'extrêmement motivé pourra renverser de nombreux pronostics défavorables en terme d'écarts de compétences.
- Aussi, il nous a semblé fondamental d'approfondir la notion d'identité professionnelle pour les différentes catégories de techniciens identifiées en cours d'étude. Cet approfondissement s'est effectué autour des questions suivantes :
  - comment l'identité professionnelle s'est-elle construite ? Au confluent de quels éléments ? De quelle raison d'être et utilité sociale ? De quelle valorisation personnelle ? De quels modes de fonctionnement, façons de faire, schèmes opératoires ? De quelle accumulation d'expériences, voire de rite initiatique ? De quelle congruence hommes / territoires ?
  - En quoi conforte-t-elle l'estime de soi ? Qu'est-ce qui se « défait » de tout cela dans le changement de métier (perte des repères identitaires) ? Quelle est la nature des deuils à effectuer ? En quoi, les habitudes prises et l'ancienneté dans un même métier, voire un même poste, freinent-elles la curiosité ou rendent-elles tout changement insécurisant ? En quoi, tel mode de fonctionnement (par exemple, l'enchaînement des tâches liées au contrôle) est-il particulièrement prégnant ? En quoi l'expertise dans une spécialité peut-elle engendrer l'idée que la maîtrise d'une autre spécialité est impossible ?
  - En quoi se constitue une culture collective des agents qui ont le même mode de fonctionnement (voir, par exemple, la solidarité des TV ou des agents des SEA) ? Quel est le rôle de cette culture dans la propension ou non à changer ?

On le voit le champ d'investigation est immense et aurait à lui seul nécessité un grand nombre d'entretiens pour chaque catégorie de techniciens identifiée. Une telle recherche n'était guère possible. Cependant, on s'en est inspiré tout au long de l'étude, de manière à s'efforcer de faire ressortir l'essentiel en termes de construction d'une identité professionnelle. Le guide d'entretien utilisé l'illustre (voir annexe 5).

- La seconde notion à approfondir est celle de parcours professionnel, en comparant des parcours linéaires, « tracés d'avance » dans la même spécialité (et, à peu près, le même métier) et des parcours ayant connu des bifurcations, voire des ruptures. On s'est appuyé pour ce faire sur des récits de parcours réels en s'efforçant de repérer les facteurs provoquant des « changements de cap » et en se fondant sur la notion, développée par Guy Le Boterf, de « navigation professionnelle » : « *celui qui s'engage dans une véritable navigation professionnelle donne du sens à son parcours, à l'historicité de son itinéraire professionnel. Il n'est pas seulement acteur, mais auteur ou co-auteur de son parcours* ». (*De la compétence à la navigation professionnelle – Editions d'Organisation*)
- Pour ce qui concerne les parcours atypiques ou comportant des ruptures, on s'est interrogé particulièrement sur les facteurs déclencheurs pour l'agent et sur la façon dont s'est prise la décision de changer d'orientation. On a également pris en compte les opportunités qui se sont présentées à lui, le caractère incitatif ou freinant du contexte (rôle de l'encadrement, appui des gestionnaires de carrières, règles explicites ou implicites de mobilité etc.).
- Enfin, il est bien évidemment indispensable de prendre en compte la faisabilité pratique d'une mobilité entre deux métiers. Il est clair qu'avec le temps et la formation, toutes les passerelles sont théoriquement possibles. Cependant, si le temps d'apprentissage dans un nouveau métier est trop long, la passerelle de mobilité se traduit par une véritable « reconversion » qu'il est alors difficile d'envisager à grande échelle. Les estimations de temps d'apprentissage dans les cibles d'aires de mobilité (voir plus loin) traduisent ce souci, bien que ces estimations dépendent largement du parcours antérieur de chacun.

### **Le déroulement de l'étude :**

Elle s'est déroulée selon les 4 étapes suivantes :

1<sup>ère</sup> étape : enquête exploratoire

- analyse documentaire,
- entretiens exploratoires (dix) auprès des différentes catégories de techniciens,
- entretiens auprès d'experts (gestionnaires de carrières, responsables de la formation etc.).

2<sup>ème</sup> étape : analyse des identités professionnelles et des parcours professionnels

- entretiens auprès des techniciens.

3<sup>ème</sup> étape : élaboration d'une cartographie des métiers et des aires de mobilité

- réunion de groupes-métiers.

4<sup>ème</sup> étape : formalisation de préconisations.



## **4 L'ETAT DES LIEUX**

### **Préalable :**

L'état des lieux présenté ci-après résulte d'un certain nombre de travaux et d'hypothèses qu'ont dû formuler les chargés d'étude. Un certain nombre de données n'étaient en effet pas disponibles. Les éléments chiffrés sont issus de données 2008.

## Corps des TSSMA (décret n°96-501 modifié)

### 1 Généralités

#### Population du corps

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le corps des techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture compte une population de :

#### 4350 techniciens

répartis dans les grades comme suit :

- 1013 chefs techniciens,
- 1135 techniciens principaux,
- 2202 techniciens dont 114 techniciens stagiaires en formation (INFOMA).

Les effectifs progressent sensiblement depuis quelques années. Entre 2001 et 2007, ils ont progressé de + 5,4% :

Mois/année	Chef Technicien	Technicien principal	Technicien	Technicien stagiaire	Effectifs totaux du corps
10/2001	855	980	1923	371	4129
12/2007	1013	1135	2088	114	4350

Le corps des TSSMA compte au total 3010 hommes et 1340 femmes.

#### Mode d'accès au corps

Le tableau suivant présente le mode d'accès au corps ; à noter que l'accès par changement de spécialité ne constitue pas en tant que tel un mode d'accès au corps proprement dit, mais à la spécialité.

Mode d'accès	Nombre	Pourcentage
Concours externe	2324	54,0%
Concours interne	530	12,3%
Concours exceptionnel	8	0,2%
Examen professionnel	460	10,7%
Liste d'aptitude	163	3,8%
Intégration	396	9,2%
Détachement	88	2,0%
Titularisation article 73 de la loi n°84-16	91	2,1%
Constitution initiale du corps	89	2,1%
Contrat	62	1,4%
Changement de spécialité	66	1,5%
Emplois réservés	25	0,6%
Titularisation Mayotte	5	0,1%
<b>Totaux</b>	<b>4307</b>	<b>100%</b>

Etat en mai 2008

Le tableau suivant indique pour les dernières années les modes d'accès au corps :

Mode d'accès	2003	2004	2005	2006	2007	Totaux 2003-2007	Pourcentage 2003-2007
Concours externe	104	76	33	22	51	286	38,1%
Concours interne	18	11	13	8	21	71	9,5%
Concours exceptionnel	2					2	0,3%
Examen professionnel	48	34	15	8	84	189	25,2%
Liste d'aptitude	18	13	6	53		90	12,0%
Intégration			5		2	7	0,9%
Détachement	20	3	4	3	4	34	4,5%
Contrat	9	7	4	2	5	27	3,6%
Changement de spécialité	9	6	6	10	9	40	5,3%
Emplois réservés			3		1	4	0,6%
<b>Totaux</b>	<b>228</b>	<b>150</b>	<b>89</b>	<b>106</b>	<b>177</b>	<b>750</b>	<b>100%</b>

Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2008

**Travail à temps partiel :**

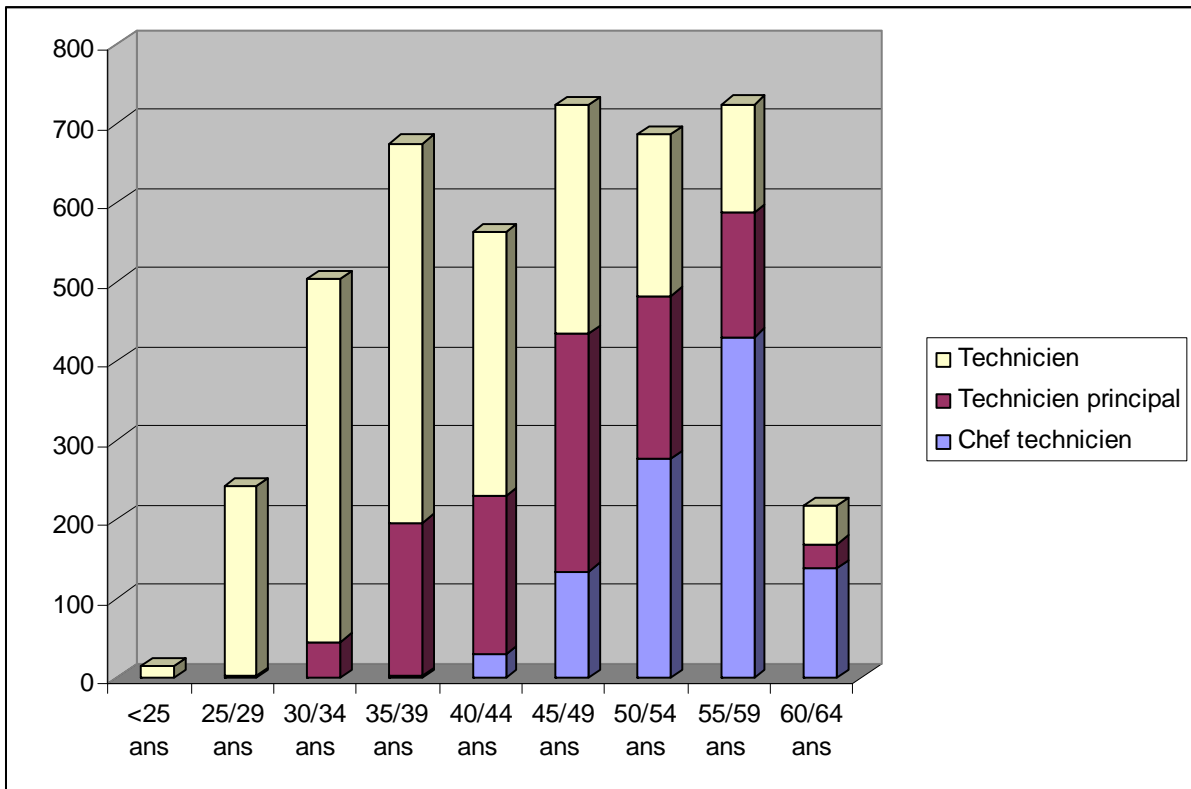
Taux	Nombre
CPA	23
50%	29
60%	21
70%	9
80%	462
90%	75
<b>Total</b>	<b>619</b>

619 techniciens travaillent à temps partiel soit environ **15%** du corps (1<sup>er</sup> janvier 2008)

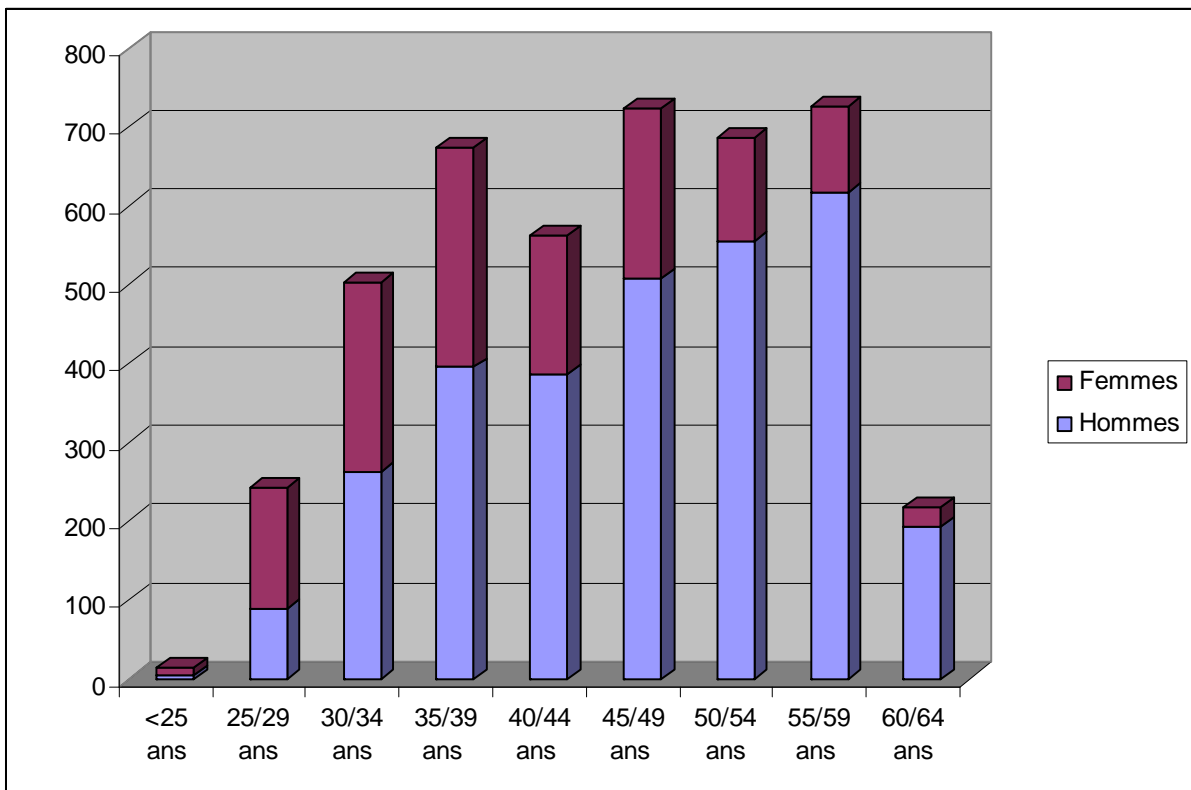
## 2 Analyse par classe d'âge

L'analyse de la pyramide des âges est détaillée par grade et par sexe.

### Effectifs par grade



### Effectifs par sexe



Le nombre des femmes est le plus élevé dans la tranche d'âge 35-39 ans (280) et devient majoritaire dans la tranche d'âge 25-29 ans (154 pour 88 hommes).

### 3 Analyse par spécialité

Le corps des TSSMA comprend 4 spécialités :

- spécialité vétérinaire (TV)
- spécialité techniques agricoles (TA)
- spécialité génie rural (GR)
- spécialité travaux forestiers (TF)

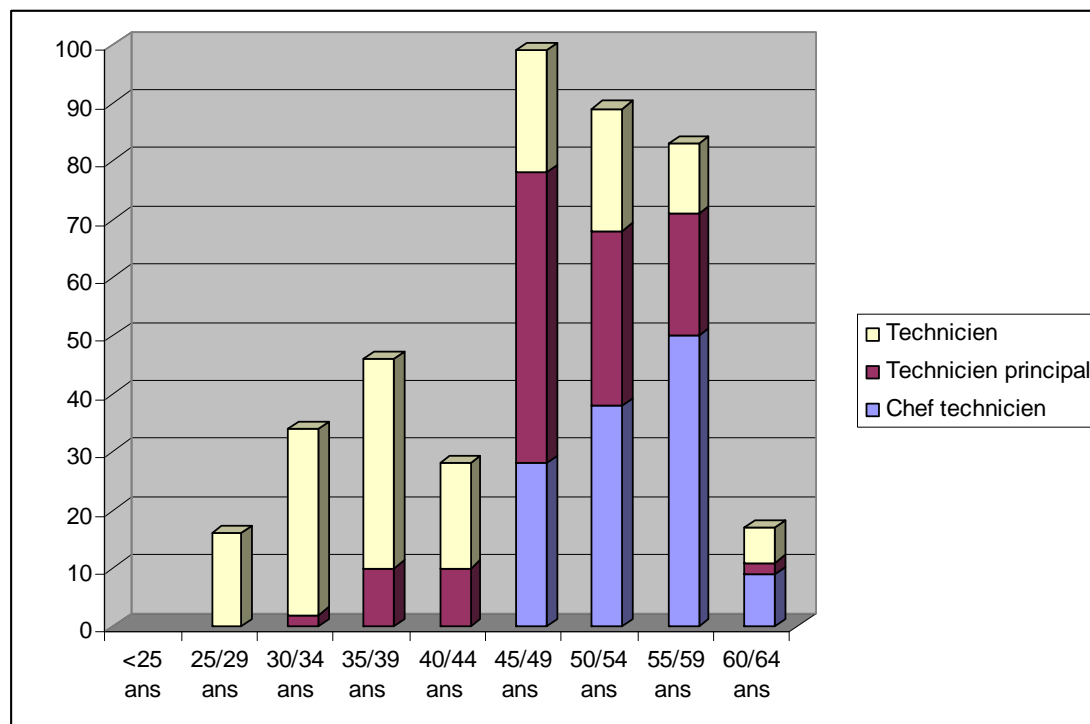
#### 3.1 Effectifs par spécialité

	<b>TV</b>	<b>TA</b>	<b>GR</b>	<b>TF</b>
Hommes	1387	606	667	350
Femmes	759	363	156	62
Totaux	2146	969	823	412
Pourcentages	49,3%	22,3%	18,9%	9,5%

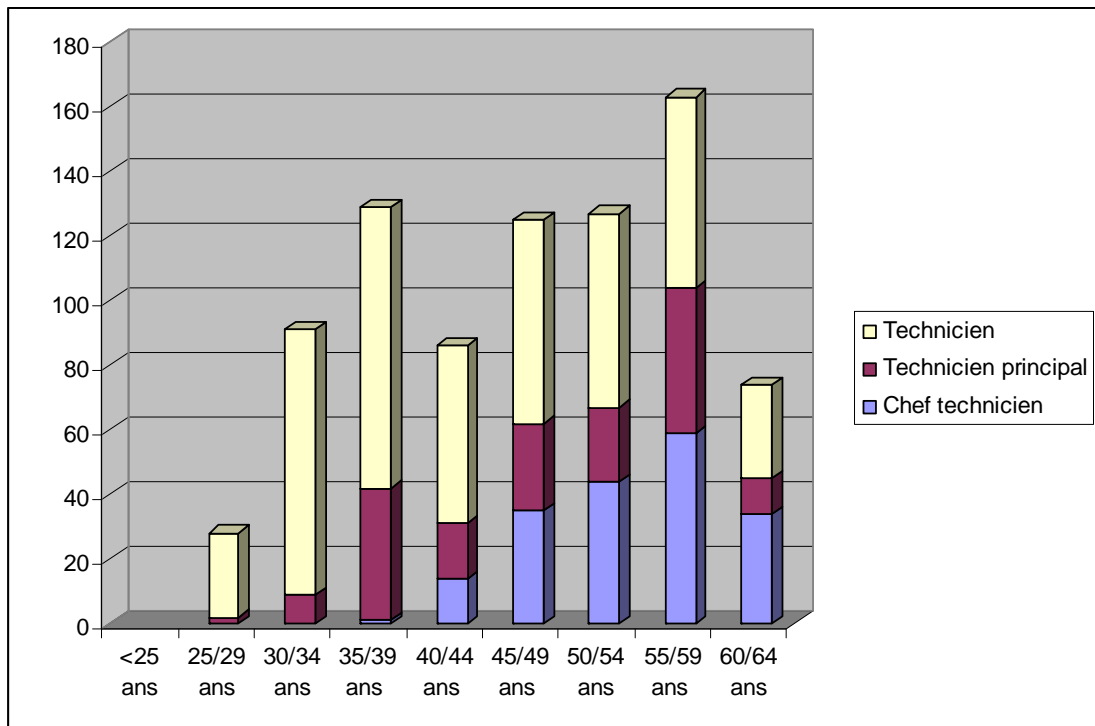
La spécialité vétérinaire représente la moitié de la totalité des effectifs.

Les effectifs par spécialité, par grade et tranche d'âge sont détaillés dans les graphiques suivants :

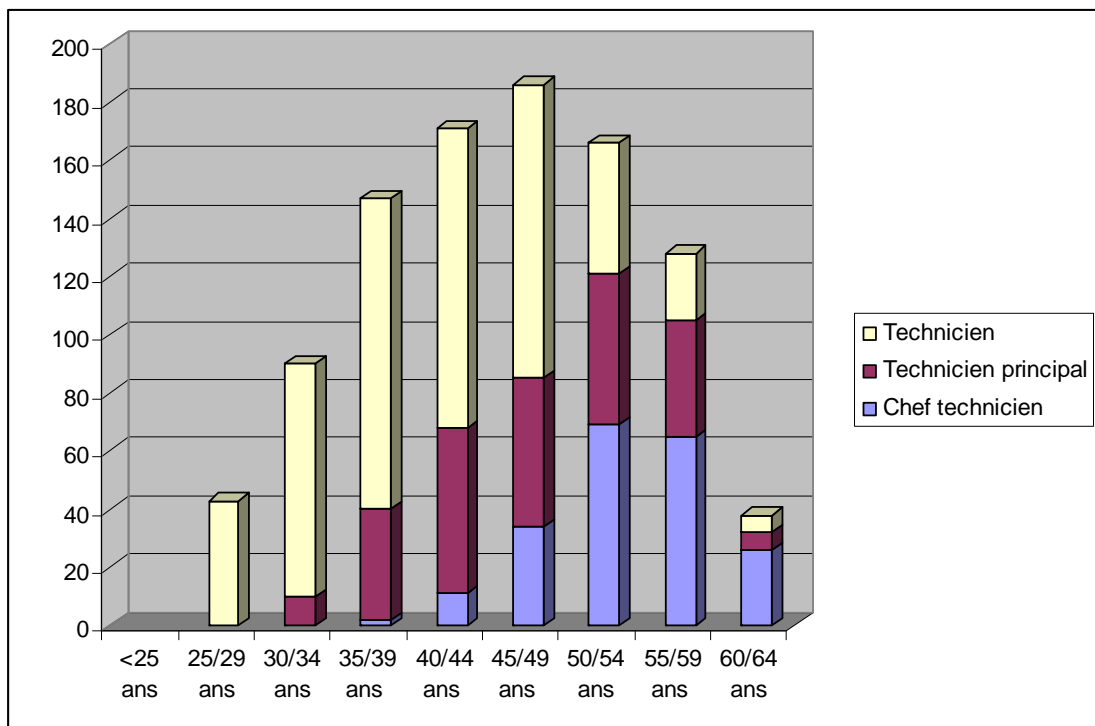
#### a Travaux forestiers :



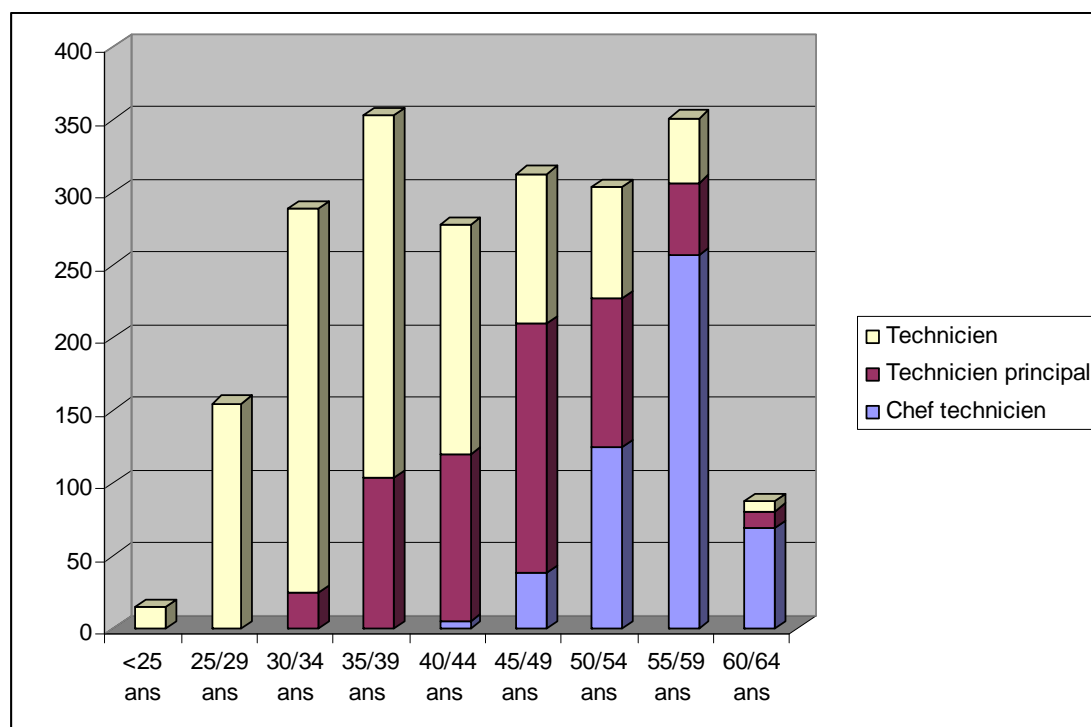
**b Génie rural**



**c Techniques agricoles**



## d Vétérinaires



## 4 Recrutements

### 4.1 Âges de recrutement

A partir des données d'ancienneté dans le corps fournies par le bureau des filières techniques, des tableaux ont été établis par spécialité et par mode d'accès au corps pour un effectif total de 4291 techniciens soit la très grande majorité d'entre eux.

Attention cependant, les notions d'ancienneté dans le corps et d'âge de recrutement ne sont pas forcément identiques, notamment pour tous les modes d'accès susceptibles de « reprendre » l'ancienneté antérieure ; pour ces modes d'accès les valeurs indiquées donnent un ordre de grandeur approximatif de l'âge du recrutement.

#### a forestiers :

Mode d'accès\Age	< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	> 59 ans
Concours externe	17	180	10			
Concours interne		17	34	3		
Examen professionnel		2	12	22	1	
Liste d'aptitude				3	17	
Changement de spécialité*		4	1			
Contrat		6	2	1		
Emplois réservés		8	4	2		
Constitution initiale			1			
Détachement		10	6	5	3	
Intégration après détachement	2	7	1			
Partition intégration					1	
Titularisation article 73		18	3			
Titularisation Mayotte			1			
<b>Totaux</b>	<b>19</b>	<b>252</b>	<b>75</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>0</b>

\* pour les changements de spécialité, il s'agit de l'âge de recrutement dans le corps des TSSMA et non celui du changement de spécialité.

**b vétérinaires :**

Mode d'accès\Age	< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	> 59 ans
Concours externe	22	1182	136	28	2	
Concours interne		176	61	4	2	
Examen professionnel		10	50	96	3	
Liste d'aptitude	1			10	31	
Changement de spécialité*	1	13	4	2		
Contrat		6	7	1		
Emplois réservés		1	1			
Constitution initiale		86	1			
Détachement		3	10	17	3	
Intégration	2	78		3		
Intégration après détachement	2	28	21	10	3	
Partition intégration				2		
Titularisation article 73			1			
Concours exceptionnel		1	1	1		
<b>Totaux</b>	<b>28</b>	<b>1584</b>	<b>293</b>	<b>174</b>	<b>44</b>	<b>0</b>

\* pour les changements de spécialité, il s'agit de l'âge de recrutement dans le corps des TSSMA et non celui du changement de spécialité.

**c agricoles :**

Mode d'accès\Age	< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	> 59 ans
Concours externe	4	332	44	5	0	
Concours interne		51	110	14		
Examen professionnel		4	76	87	2	
Liste d'aptitude				5	9	
Changement de spécialité*	2	24	5	3		
Contrat		13	14	4		
Emplois réservés		1	4			
Détachement		4	6	5	1	
Intégration		2	1	1	1	
Intégration après détachement	19	53	16	3	1	
Partition intégration		4	8	6		
Concours exceptionnel			3	1		
Titularisation Mayotte			3			
<b>Totaux</b>	<b>25</b>	<b>488</b>	<b>290</b>	<b>134</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

\* pour les changements de spécialité, il s'agit de l'âge de recrutement dans le corps des TSSMA et non celui du changement de spécialité.



**d génie rural :**

Mode d'accès\Age	< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	> 59 ans
Concours externe	12	300	40	7	0	
Concours interne		20	33	4	1	
Examen professionnel			23	66	6	
Liste d'aptitude			1	4	72	2
Changement de spécialité*		6	1			
Contrat		4	4			
Emplois réservés		1	3			
Détachement			4	2	1	
Intégration				5		
Intégration après détachement	4	28	15	10		
Partition intégration		5	26	28		
Partition détachement			2	2		
Titularisation article 73		25	43	1		
Concours exceptionnel				1		
Titularisation Mayotte			1			
<b>Totaux</b>	<b>16</b>	<b>389</b>	<b>196</b>	<b>130</b>	<b>80</b>	<b>2</b>

\* pour les changements de spécialité, il s'agit de l'âge de recrutement dans le corps des TSSMA et non celui du changement de spécialité

**4.2 Niveaux de recrutements des concours externe et interne**

Promo	<bac	bac	+1	+2	+3	+4	+5	>+5
1996-98	2	16	1	33	15	18	23	1
1997-00	0	10	5	65	24	33	18	0
1999-01	0	5	1	62	13	29	14	1
2000-02	0	15	2	63	14	41	12	0
2001-03	1	17	2	65	15	23	6	2
2002-04	0	21	3	93	24	27	12	0
2003-05	1	11	2	74	14	24	8	1
2005-07	0	6	0	26	5	5	11	0
2006-08	0	4	0	13	2	4	10	0
2007-09	1	7	1	32	12	7	16	0
<b>Totaux</b>	<b>5</b>	<b>112</b>	<b>17</b>	<b>526</b>	<b>138</b>	<b>211</b>	<b>130</b>	<b>5</b>
<b>%age</b>	<b>0,4</b>	<b>9,8</b>	<b>1,5</b>	<b>46,0</b>	<b>12,1</b>	<b>18,4</b>	<b>11,4</b>	<b>0,4</b>

Source : rapports d'activité Infoma

### 4.3 Secteurs d'emplois

Les techniciens sont répartis dans un tableau par spécialité et par affectation.

Affectation	Spécialités				Totaux	Pourcentage
	TV	TA	GR	TF		
DDAF-DAF-DSA	42	588	641	275	1546	35,5%
DRAF	19	190	14	46	269	6,2%
<b>DDSV</b> dont abattoir	<b>1934</b> <b>(702)</b>	31	3		<b>1968</b>	<b>45,2%</b> <b>(16,1%)</b>
MAP AC	25	36	13		74	1,7%
DIREN	11	11	73	15	110	2,5%
MEEDDAT AC	2	1	1		4	
INFOMA	58	33	28	12	131	3,0%
ENGREF						
ENV	2				2	
LEGTA		1		1	2	
CEMAGREF		6	2	4	12	
IFN				21	21	
AFFSA	9				9	
Département santé forêt				7	7	
Haras	6	59			65	1,5%
Fédération chevaux		1			1	
Institut pathologie cheval	1				1	
ACERSA	1				1	
Détachement	6	1	29	20	56	1,3%
Disponibilité	30	10	18	10	68	1,6%
Hors cadre		1	1		2	

Il ressort de l'analyse de ces effectifs que :

- les techniciens vétérinaires sont principalement affectés en DDSV (90%),
- les techniciens agricoles en DDAF (60,7%), DRAF (19,6%), haras (6%) et administration centrale (3,7%),
- les techniciens de génie rural en DDAF (77,9%) et DIREN (8,9%)
- les techniciens forestiers en DDAF (66,7%) et DRAF (11,2%).

## 5 Analyse des principaux secteurs d'emploi par spécialité

### 5.1 Spécialité vétérinaire :

	<b>DDSV (SA-PA- SSA-SI)</b>	<b>DDSV (ICPE et faune sauvage)</b>	<b>DDSV (Abattoirs)</b>	<b>DDAF (S.Env)</b>	<b>DRAF (PV)</b>	<b>DRAF (Stats)</b>	<b>DIREN</b>
Nombre	1002	230	702	13	11	8	11
Pourcentage	<b>46,7%</b>	10,7%	<b>33,6%</b>	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%

Les techniciens de spécialité vétérinaire sont principalement affectés en santé et protection animales, sécurité sanitaire des aliments et la gestion des systèmes d'information (47%), en abattoirs (34%) et en ICPE et Faune sauvage (11%).

### 5.2 Spécialité techniques agricoles :

	<b>DDSV (SA-PA)</b>	<b>DDAF (SEA)</b>	<b>DDAF (S.Env.)</b>	<b>DDAF (IP)</b>	<b>DRAF (PV)</b>	<b>DRAF (Stats)</b>	<b>Serv.déc. (S.I.)</b>	<b>Haras</b>
Nombre	31	367	89	26	108	67	82	59
Pourcent.	3,3%	<b>39,1%</b>	9,5%	2,8%	<b>11,5%</b>	7,1%	8,7%	6,3%

Les techniciens de spécialité agricole sont affectés par ordre décroissant en service d'économie agricole (39%), dans les services de protection des végétaux (11,5%), dans les services environnement des DDAF (10%), dans la gestion des systèmes d'information en services déconcentrés du MAP (9%), dans les services de statistiques agricoles (7%) et dans les haras (6%).

### 5.3 Spécialité génie rural :

	<b>DDAF (IP)</b>	<b>DDAF (S.Env. eau)</b>	<b>DDAF (SEA)</b>	<b>Serv.déc. (S.I.)</b>	<b>DIREN</b>
Nombre	437	157	12	37	73
Pourcentage	<b>54,8%</b>	<b>19,7%</b>	1,5%	4,6%	9,2%

Les techniciens de spécialité génie rural sont principalement affectés dans les services d'ingénierie publique (55%), dans les services environnement des DDAF dans le domaine de l'eau (20%) et dans les DIREN dans les domaines de l'hydrométrie et de la connaissance de la qualité des eaux (9%).

### 5.4 Spécialité forestière :

	<b>DDAF (S.Env. Forêt)</b>	<b>DDAF (IP)</b>	<b>DRAF (Forêt bois)</b>	<b>DIREN</b>	<b>Serv.déc. (S.I.)</b>	<b>IFN</b>
Nombre	241	10	46	15	15	21
Pourcentage	<b>60,0%</b>	2,5%	<b>11,5%</b>	3,7%	3,7%	5,2%

Les techniciens de spécialité forestière sont principalement affectés dans les services environnement des DDAF dans les domaines de l'eau ou/et des forêts ou/et de la chasse (60%), dans les services forêt-bois des DRAF (12%) et à l'Inventaire Forestier National (5%).

## 6 Point particulier sur les changements de spécialité

### 6.1 Types de changement de spécialité

Entre 2003 et 2007, les changements de spécialité ont concerné les spécialités suivantes :

	Nombre	Spécialité d'origine	Spécialité finale
2003	1	Technicien vétérinaire	Technicien génie rural
	1	Technicien vétérinaire	Technicien forestier
	7	Techniciens vétérinaires	Techniciens agricoles
2004	2	Techniciens vétérinaires	Techniciens agricoles
	4	Techniciens agricoles	Techniciens vétérinaires
2005	6	Techniciens vétérinaires	Techniciens agricoles
2006	1	Technicien agricole	Technicien génie rural
	3	Techniciens vétérinaires	Techniciens génie rural
	6	Techniciens vétérinaires	Techniciens agricoles
2007	1	Technicien agricole	Technicien génie rural
	1	Technicien agricole	Technicien forestier
	3	Techniciens vétérinaires	Techniciens agricoles
Totaux 2003-2007	<b>29</b>	Techniciens vétérinaires	4 Techniciens génie rural 1 Technicien forestier <b>24</b> Techniciens agricoles
		Techniciens agricoles	2 Technicien génie rural 1 Technicien forestier <b>4</b> Techniciens vétérinaires

Sur la période 2003 à 2007, les changements de spécialité ont exclusivement concerné des techniciens de spécialité vétérinaire ou agricole respectivement et principalement vers les spécialités agricole (83%) ou vétérinaire (57%). Ce total est néanmoins très faible (36) si on le rapporte au nombre total de techniciens soit 0,2% par an.

### 6.2 Formation accompagnant les changements de spécialité

Une formation accompagne les changements de spécialité ; elle est prévue depuis la mise en place du statut en 1996 par un arrêté interministériel du 17 juillet 2003 qui a abrogé un arrêté interministériel du 1<sup>er</sup> septembre 1997 relatif la mise en place de cette formation.

Il ressort de l'analyse des rapports d'activité de l'Infoma que la plupart des techniciens changeant de spécialité ont bénéficié d'une formation d'accompagnement.

Nombre de semaines de formation	>8 semaines	6 à 8 semaines	2 à 5 semaines	1 semaine	<i>Pas de formation</i>
GR	1	4	3	1	1
TF	1	0	3	1	2
TA	0	8	27	1	4
TV	0	3	6	1	12
<b>Effectifs</b>	2	15	<b>39</b>	4	<b>19</b>

Source : rapports d'activité INFOMA

## 7 Avancements

### 7.1 Avancements vers cadre A (IAE) des TSSMA (par spécialités)

Spécialité\Année	2006	2005	2004	2003	Totaux
Vétérinaire	4	5	5	8	22
Agricole	2	5	8	13	28
Forestière	3	3	5	2	13
Génie rural	3	10	12	10	35
<b>Totaux</b>	12	23	30	33	<b>98</b>

Dont 27 par concours interne, 39 par examen professionnel, 27 par liste d'aptitude, 5 par concours direct

### 7.2 Effectif des techniciens en fin d'échelle de chef technicien (8<sup>ème</sup> échelon)

Spécialité\Age	45 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	>60 ans	Totaux
Vétérinaire	17	125	246	28	<b>416</b>
Agricole	21	37	53	10	121
Forestière	14	37	38	4	93
Génie rural	17	32	61	9	119
Totaux	69 (9,2%)	<b>231 (30,8%)</b>	<b>398 (53,1%)</b>	51 (6,9%)	<b>749</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, 749 techniciens ont atteint le dernier échelon du grade de chef technicien, soit environ 17% des effectifs du corps.

## 8 Répartition géographique des affectations

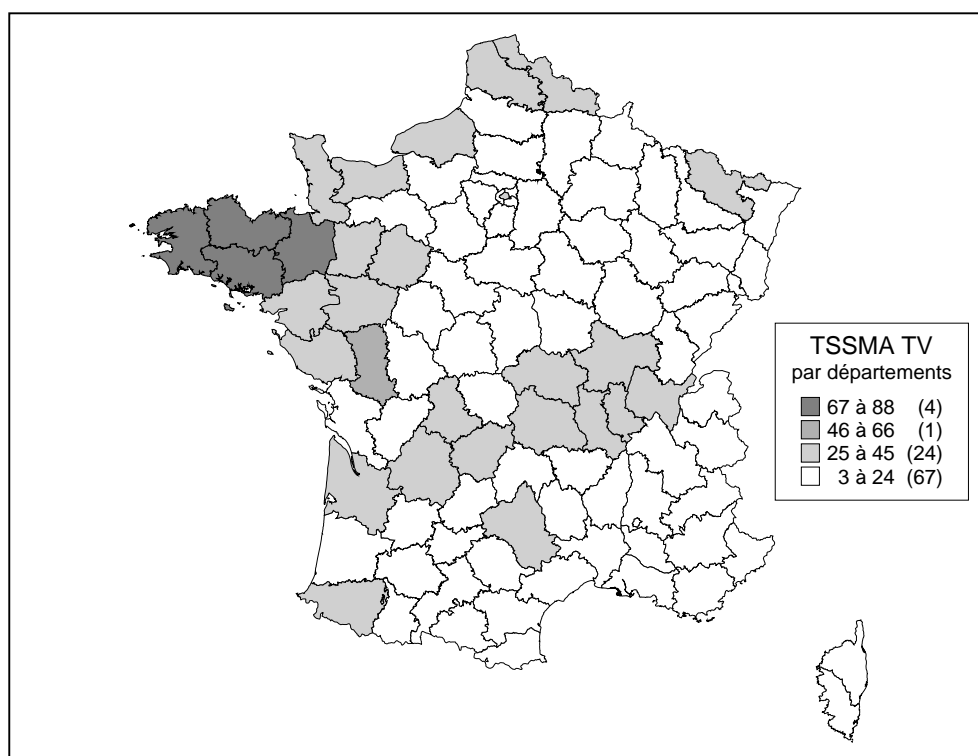
L'analyse concerne la totalité des effectifs des techniciens du corps, à l'exception des techniciens en formation à l'Infoma et des techniciens non affectés pour diverses raisons (congés longue durée, disponibilité,...), soit un total de 4117 techniciens.

### 8.1 Spécialité vétérinaire :

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENITA	DIREN	ENESAD	HARAS	MEEDDAT	ENV	Infoma	MAP AC	Conseil Général	Cerit	Institut Cheval	Min. Santé	
Alsace	23	67	14			14													
		68	9			9													
Aquitaine	125	24	27	1		26													
		33	26	1		24	1												
		40	20			20													
		47	21			21													
		64	31			31													
Auvergne	108	3	33	1		32													
		15	18	1		17													
		43	21	2		19													
		63	36	3	4	25	1	3											
Basse-Normandie	77	14	30			27		1							1		1		
		50	29	1		28													
Bourgogne	67	61	18			18													
		21	13		1	11			1										
		58	11			11													
		71	30	1		27				2									
Bretagne	331	89	13			13													
		22	79	2		77													
		29	88			88													
		35	86	1	1	80		4											
Centre	64	56	78			77				1									
		18	11	1		10													
		28	6			6													
		36	11			11													
		37	12			12													
		41	10			10													
Champagne-Ardenne	35	45	14			14													
		8	8			8													
		10	3			3													
		51	18		2	16													
Corse	17	52	6			6													
		2A	8			8													
Franche-Comté	45	2B	9	1		7		1											
		25	20			19				1									
		39	12			12													
		70	10			10													
		90	3			3													

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENITA	DIREN	ENESAD	HARAS	MEEDDAT	ENV	Infoma	MAP AC	Conseil Général	Cerit	Institut Cheval	Min. Santé	
<b>Guadeloupe</b>	15	971	15	3		12													
<b>Guyane</b>	12	973	12	2		10													
<b>Haute-Normandie</b>	34	27	7			7													
		76	27			27													
<b>Ile-de-France</b>	90	75	31			5					2			23				1	
		77	12			12													
		78	5			5													
		91	4			4													
		92	7			7													
		93	10			10													
		94	14		2	12													
	95	7			7														
<b>Languedoc-Roussillon</b>	69	11	16			16													
		30	12			12													
		34	16		1	15													
		48	13			13													
	66	12	2		10														
<b>Limousin</b>	61	19	27			27													
		23	9	1		8													
		87	25		1	24													
<b>Lorraine</b>	63	54	8		1	7													
		55	10			10													
		57	31	1		29		1											
		88	14			14													
<b>Martinique</b>	13	972	13	1	12														
<b>Mayotte</b>	2	976	2	2															
<b>Midi-Pyrénées</b>	129	9	6			6													
		12	30			30													
		31	15			13								1		1			
		32	23			23													
		46	9			9													
		65	14			14													
		81	18			18													
	82	14			14														
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>	58	59	25			25													
		62	33	2		31													
<b>PACA</b>	79	4	11			11													
		5	14			14													
		6	10			10													
		13	21		1	20													
		83	11		1	10													
	84	12		2	10														
<b>Pays-de-Loire</b>	182	44	29	1	1	23	1	1				2							
		49	39	1		38													
		53	34			34													
		72	35	1		34													

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENITA	DIREN	ENESAD	HARAS	MEEDDAT	ENV	Infoma	MAP AC	Conseil Général	Cerit	Institut Cheval	Min. Santé
		85	45			44									1			
Picardie	48	2	16			16												
		60	15			15												
		80	17	1	1	15												
		16	15			15												
Poitou-Charentes	100	17	23			21				2								
		79	46			46												
		86	16			16												
		14	974	14		14												
Rhône-Alpes	179	1	31			31												
		7	12			12												
		26	19			19												
		38	19	1		18												
		42	34			34												
		69	34	1	1	22							10					
		73	14	1		13												
		74	16	1		15												
St Pierre et Miquelon	3	975	3	3														
Wallis-et-Futuna	2	986	2	2														
<b>Totaux</b>	<b>2045</b>		<b>2045</b>	43	20	1918	3	11	1	6	2	2	10	24	2	1	1	1



Outre-mer : 61 TSSMA TV

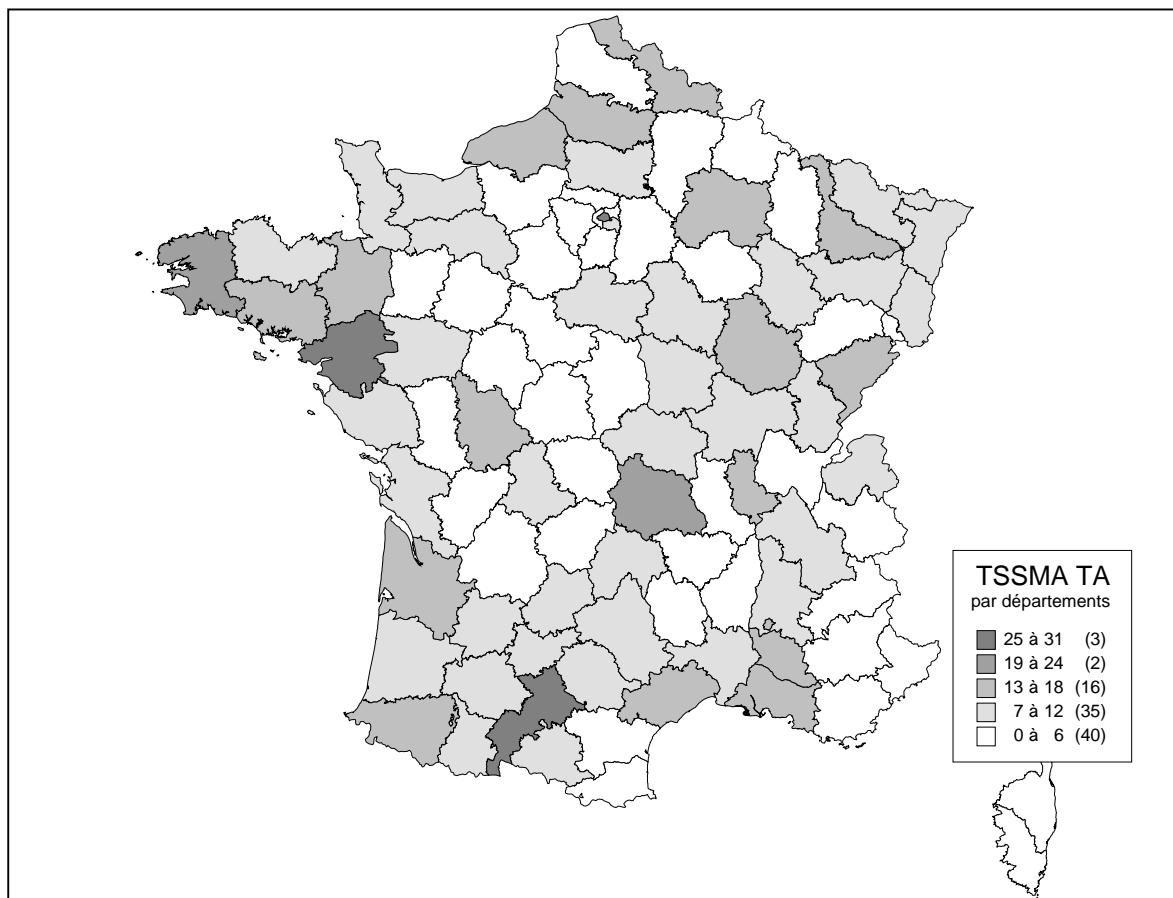


## 8.2 Spécialité agricole :

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	DIREN	LEGTA	HARAS	MEEDDAT	CEMAGREF	Infoma	MAP AC	Cerit	Grpt omm. et comm.	DSF	
Alsace	15	67	8	4	3	1											
		68	7	6		1											
Aquitaine	59	24	4	4													
		33	18	8	9						1						
		40	11	10	1												
		47	10	5	2	1				2							
		64	16	12		2				2							
Auvergne	47	3	9	8											1		
		15	10	7					3								
		43	5	5													
		63	23	9	13												1
Basse-Normandie	30	14	12	6	6												
		50	9	5					4								
		61	9	5		1			3								
Bourgogne	37	21	13	7	6												
		58	8	7		1											
		71	9	8						1							
		89	7	7													
Bretagne	60	22	9	7					2								
		29	19	15	3	1											
		35	18	9	8						1						
		56	14	11		1				2							
Centre	33	18	4	4													
		28	5	5													
		36	5	4		1											
		37	5	4						1							
		41	4	1						3							
		45	10	5	5												
Champagne-Ardenne	29	8	4	3		1											
		10	4	4													
		51	14	2	11		1										
		52	7	4		1				2							
Corse	9	2A	3	1	1		1										
		2B	6	5	1												
Franche-Comté	26	25	14	7	6				1								
		39	7	6		1											
		70	3	2		1											
		90	2	2													
Guadeloupe	10	971	10	6		2	1	1									
Guyane	4	973	4	4													
Haute-Normandie	17	27	4	4													
		76	13	5	8												

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	DIREN	LEGTA	HARAS	MEEDDAT	CEMAGREF	Infoma	MAP AC	Cerit	Grpt omm. et comm.	DSF	
Ile-de-France	49	75	28							1			27				
		77	2	2													
		78	5	2						3							
		91	3	3													
		92	0														
		93	0														
		94	8			6		2									
Languedoc-Roussillon	44	11	4	4													
		30	11	7					4								
		34	18	5	11	1	1										
		48	5	5													
		66	6	4	2												
Limousin	21	19	5	4		1											
		23	5	5													
		87	11	5	4		1		1								
Lorraine	43	54	18	11	3				2			2					
		55	3	3													
		57	10	9	1												
		88	12	12													
Martinique	3	972	3	3													
Mayotte	4	976	4	4													
Midi-Pyrénées	94	9	9	9													
		12	12	9					3								
		31	31	11	9		1		1					9			
		32	7	7													
		46	7	7													
		65	11	9					2								
		81	7	6		1											
		82	10	9	1												
Nord Pas-de-Calais	23	59	17	7	9	1											
		62	6	6													
Nouvelle-Calédonie	1	988	1	1													
PACA	49	4	3	2		1											
		5	6	6													
		6	4	3	1												
		13	18	6	9	1					2						
		83	5	5													
		84	13	4	9												
Pays-de-Loire	57	44	27	11	14	1	1										
		49	8	5	1				2								
		53	6	5		1											
		72	5	5													
		85	11	9						2							
Picardie	28	2	2	2													
		60	9	6	3												

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	DIREN	LEGTA	HARAS	MEEDDAT	CEMAGREF	Infoma	MAP AC	Cerit	Grpt omm. et comm.	DSF	
		80	17	10	7												
Poitou-Charentes	35	16	5	3		2											
		17	9	4	1	1			3								
		79	6	5		1											
		86	15	10	4	1											
Réunion	16	974	16	15			1										
Rhône-Alpes	64	1	4	4													
		7	6	6													
		26	8	7	1												
		38	10	8								2					
		42	6	6													
		69	16	4	8	1	1		1							1	
		73	6	5	1												
74	8	7			1												
St Pierre et Miquelon	0	975	0														
Wallis-et-Futuna	0	986	0														
<b>Totaux</b>	<b>907</b>		<b>907</b>	577	189	31	11	1	50	1	6	2	27	9	2	1	



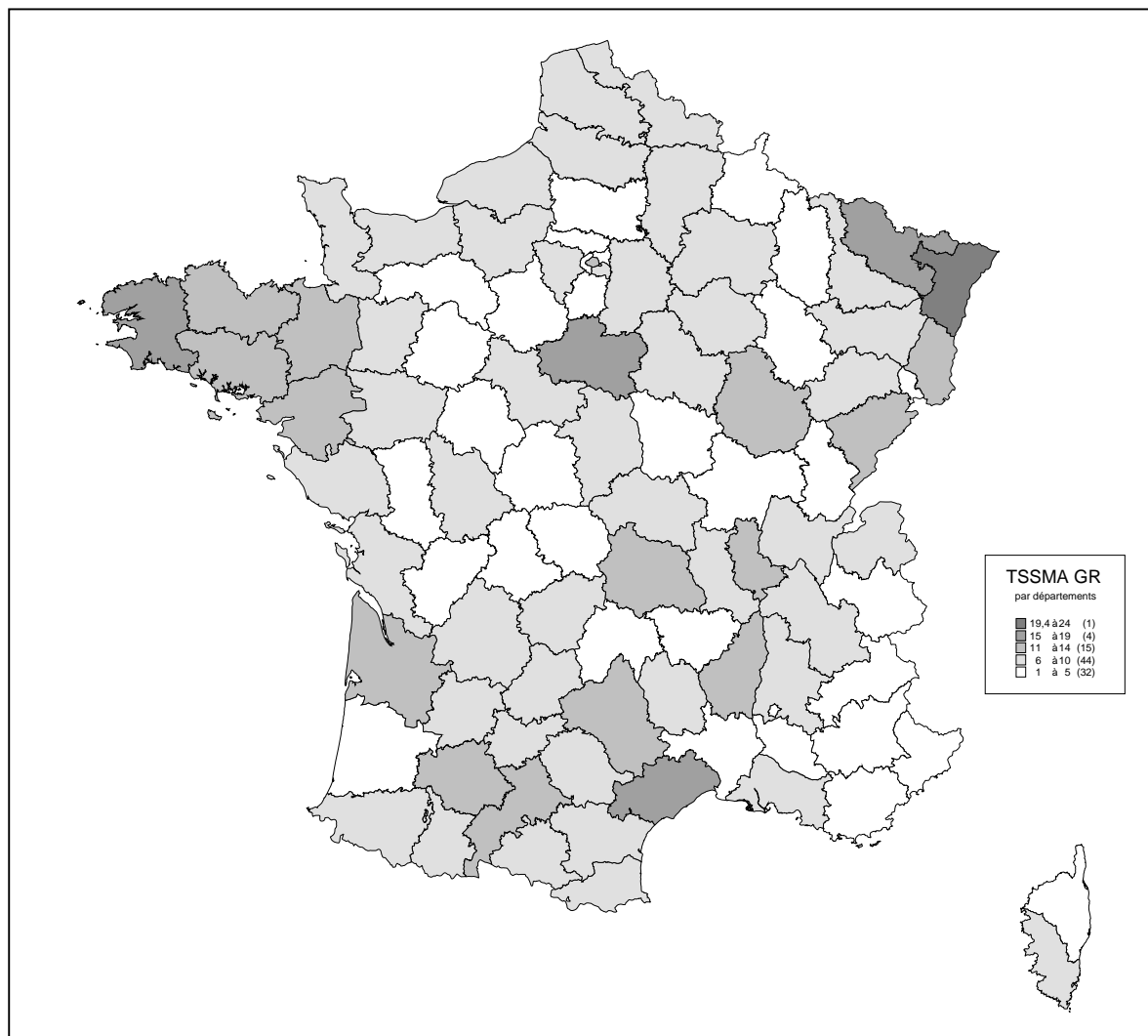
**Outre-mer : 38 TSSMA TA**

### 8.3 Spécialité génie rural :

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENGES	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	MEEDDAT	commune ou gpt.	Infoma	MAPAC	Agence eau	Cerit	Parc Naturel	
Alsace	37	67	24	15			5	2				2						
		68	13	11						1		1						
Aquitaine	41	24	8	8														
		33	13	9	2			1				1						
		40	5	4								1						
		47	7	7														
Auvergne	26	64	8	8														
		3	6	6														
		15	3	3														
Basse-Normandie	22	43	5	5														
		63	12	9					3									
		14	10	7					3									
Bourgogne	27	50	7	7														
		61	5	5														
		21	12	8	1				3									
		58	3	3														
Bretagne	52	71	5	5														
		89	7	7														
		22	11	11														
		29	16	15								1						
Centre	39	35	12	8	2			2										
		56	13	12								1						
		18	7	7														
		28	2	2														
		36	4	4														
		37	5	5														
Champagne-Ardenne	19	41	6	6														
		45	15	5				10										
		8	4	4														
		10	8	6		1				1								
Corse	10	51	6	4				2										
		52	1	1														
		2A	6	4								2						
Franche-Comté	27	2B	4	3				1										
		25	12	10					2									
		39	5	5														
		70	6	6														
Guadeloupe	16	971	16	16														
Guyane	2	973	2	2														
Haute-Normandie	15	90	4	4														
		27	9	9														
Ile-de-France	43	76	6	4				2										
		75	12								1			11				
		77	9	8							1							

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENGES	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	MEEDDAT	commune ou gpt.	Infoma	MAPAC	Agence eau	Cerit	Parc Naturel	
		78	6	6														
		91	3	3														
		92	1													1		
		93	1												1			
		94	7			1			6									
		95	4	4														
Languedoc-Roussillon	42	11	6	6														
		30	5	5														
		34	18	11					4	2		1						
		48	6	6														
		66	7	7														
Limousin	19	19	10	10														
		23	4	4														
		87	5	4					1									
Lorraine	42	54	10	8	1								1					
		55	5	5														
		57	18	12	1				4							1		
		88	9	7			1				1							
Martinique	9	972	9	8			1											
Mayotte	5	976	5	5														
Midi-Pyrénées	76	9	8	7								1						
		12	12	12														
		31	14	6					5							1	2	
		32	11	9							2							
		46	9	8			1											
		65	9	9														
		81	6	6														
		82	7	7														
Nord Pas-de-Calais	20	59	10	7	1			2										
		62	10	10														
PACA	28	4	5	5														
		5	5	5														
		6	3	1								1						1
		13	9	7					2									
		83	3	3														
		84	3	2									1					
Pays-de-Loire	36	44	12	5	2			4				1						
		49	8	8														
		53	6	6														
		72	4	4														
		85	6	4							1	1						
Picardie	17	2	8	6								2						
		60	2	2														
		80	7	4	1				2									
Poitou-Charentes	28	16	5	5														
		17	10	10														
		79	5	5														

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	ENGES	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	MEEDDAT	commune ou cpt.	Infoma	MAP AC	Agence eau	Cerit	Parc Naturel
		86	8	5				3									
<b>Réunion</b>	7	974	7	7													
<b>Rhône-Alpes</b>	72	1	9	9													
		7	11	11													
		26	10	10													
		38	6	6													
		42	10	10													
		69	13	5	2			6									
		73	4	4													
74	9	9															
<b>St Pierre et Miquelon</b>	0	975	0														
<b>Wallis-et-Futuna</b>	0	986	0														
<b>Totaux</b>	<b>777</b>		<b>777</b>	638	14	3	5	71	2	5	2	18	1	12	3	2	1



**Outre-mer : 39 TSSMA GR**

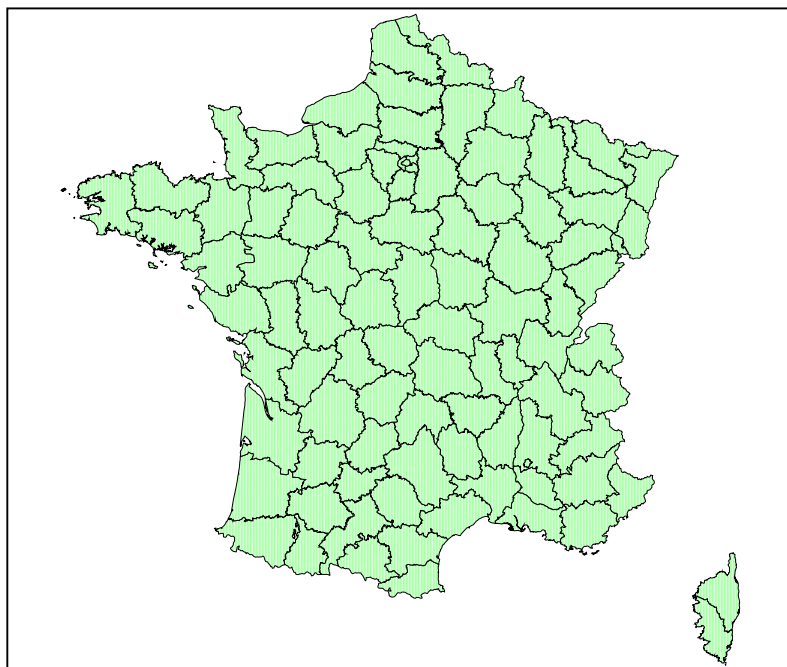
## 8.4 Spécialité forestière :

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	ONF	IFN	ch. Agricult.	DSF	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	ENGREF	MEEDDAT	Commune	LEGTA	Infoma	Coll.terr.	
Alsace	11	67	6	4	1	1													
		68	5	5															
Aquitaine	23	24	3	3															
		33	13	1	3	1	5	1	2										
		40	2	2															
		47	1	1															
Auvergne	13	64	4	3		1													
		3	1	1															
		15	4	4															
		43	3	3															
Basse-Normandie	14	63	5	3	1					1									
		14	8	4			4												
		50	4	4															
		61	2	2															
Bourgogne	16	21	9	2	5	1				1									
		58	2	2															
		71	4	4															
		89	1	1															
Bretagne	16	22	5	5															
		29	2	2															
		35	7	3	3						1								
		56	2	2															
Centre	16	18	1	1															
		28	2	2															
		36	4	4															
		37	1	1															
		41	2	2															
Champagne-Ardenne	11	45	6	2	1				2		1								
		8	2	2															
		10	2	2															
		51	4		2						2								
Corse	6	52	3	3															
		2A	3	2								1							
Franche-Comté	11	2B	3	3															
		25	5	3	2														
		39	3	2		1													
		70	2	2															
Guadeloupe	1	90	1	1															
		971	1	1															
Guyane	3	973	3	2								1							
Haute-Normandie	6	76	3	2	1														
		27	3	3															
Ile-de-France	12	75	2												2				
		77	3	3															

Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	ONF	IFN	ch. Agricult.	DSF	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	ENGREF	MEEDDAT	Commune	LEGTA	Infoma	Coll.terr.	
		78	4	3											1				
		91	1	1															
		94	1							1									
		95	1	1															
Languedoc-Roussillon	38	11	11	10		1													
		30	4	4															
		34	15	4	5		5				1								
		48	4	4															
		66	4	4															
Limousin	11	19	3	2												1			
		23	3	3															
		87	5	2	2						1								
Lorraine	24	54	11	2			4		2				2				1		
		55	3	2		1													
		57	5	1	2						2								
		88	5	5															
Martinique	1	972	1	1															
Mayotte	2	976	2	1														1	
Midi-Pyrénées	30	9	4	4															
		12	6	6															
		31	5	3	2														
		32	2	2															
		46	3	3															
		65	4	4															
		81	4	4															
		82	2	2															
Nord Pas-de-Calais	8	59	2	2															
		62	6	6															
PACA	31	4	4	3		1													
		5	7	7															
		6	3	3															
		13	5	1	2	1						1							
		83	5	5															
		84	7	6						1									
Pays-de-Loire	13	44	7	3	3					1									
		49	2	2															
		53	1	1															
		85	3	3															
Picardie	4	80	4	1	3														
Poitou-Charentes	11	16	1	1															
		17	2	2															
		79	3	3															
		86	5	3	2														
Réunion	3	974	3	2					1										
Rhône-Alpes	51	1	3	3															
		7	9	9															

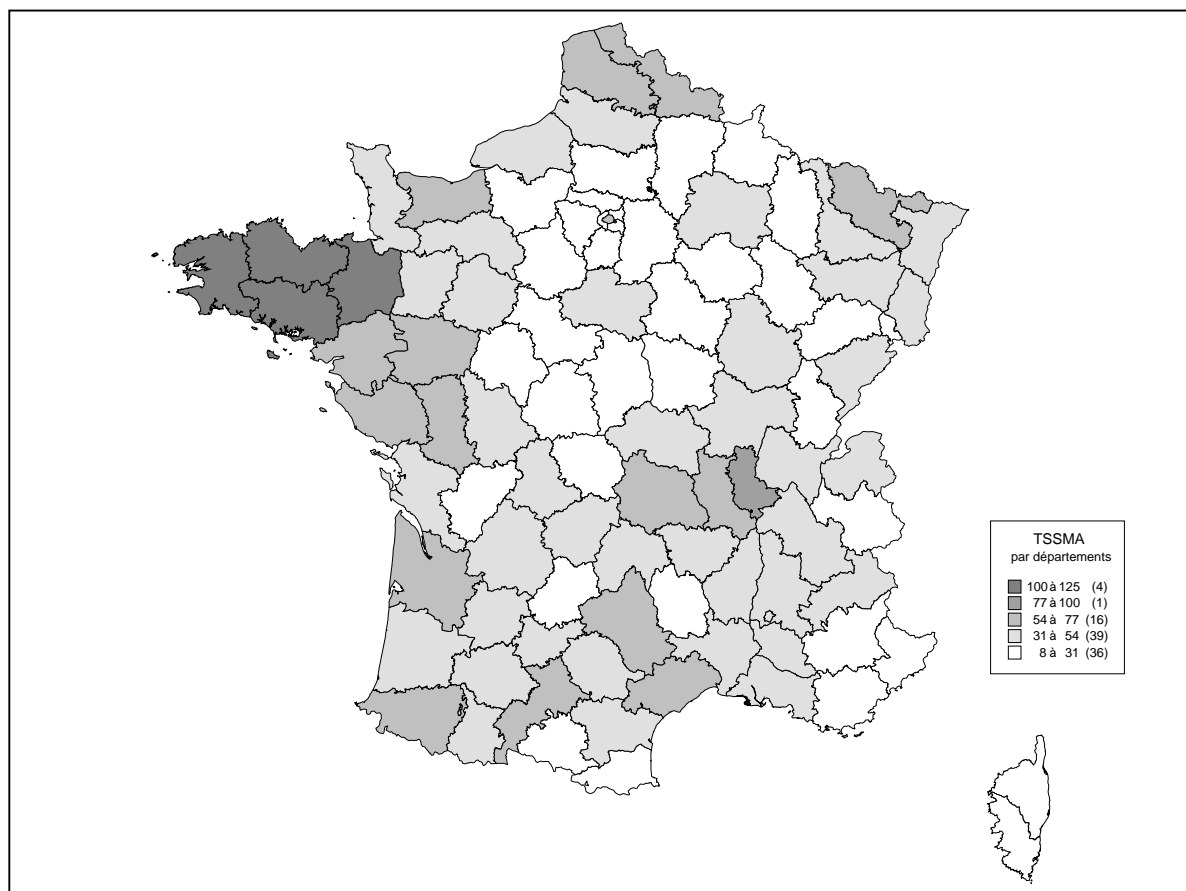


Région	total région	Département	Total	DDAF-DDEA	DRAF	ONF	IFN	ch. Agricult.	DSF	DIREN	CEMAGREF	Conseil Général	ENGREF	MEEDDAT	Commune	LEGTA	Infoma	Coll.terr.
		26	5	5														
		38	6	4							2							
		42	5	5														
		69	14	2	5	1	3			3								
		73	6	5								1						
		74	3	3														
<b>St Pierre et Miquelon</b>	1	975	1	1														
<b>Wallis-et-Futuna</b>	1	986	1	1														
<b>Totaux</b>	<b>388</b>		<b>388</b>	274	45	10	21	1	7	15	4	2	3	2	1	1	1	1



**Outre-mer : 12 TSSMA TF**

## 8.5 Toutes spécialités :



**Outre-mer : 150 TSSMA**

## Corps des CSS (Décret n°96-35 modifié)

### 1 Généralités

#### Population du corps

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le corps des contrôleurs sanitaires des services du ministère chargé de l'agriculture compte une population de :

#### 735 contrôleurs

répartis dans les grades comme suit :

147 contrôleurs sanitaires de classe supérieure,

588 contrôleurs sanitaires de classe normale.

Le corps des CSS compte au total 445 hommes et 290 femmes.

#### Mode d'accès au corps

Les tableaux suivants présentent d'une part les modes d'accès au corps (état en mai 2008) et, depuis 2003, les modes d'accès année par année :

Mode d'accès	Nombre	Pourcentage
Concours externe	121	16,5%
Concours interne	268	36,6%
Concours exceptionnel	32	4,4%
Examen professionnel	1	0,1%
Intégration	20	2,7%
Détachement	5	0,7%
Titularisation article 73 de la loi n°84-16	242	33,1%
Concours réservé (Sapin)	43	5,9%
<b>Totaux</b>	<b>732</b>	<b>100%</b>

Mode d'accès	2003	2004	2005	2006	2007	Totaux 2003-2007	Pourcentage 2003-2007
Concours externe	94	31	1			126	73,7%
Concours interne		1	10			11	6,4%
Concours réservé (SAPIN)	27					27	15,8%
Détachement	4	1			2	7	4,1%
<b>Totaux</b>	<b>125</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>

### *Travail à temps partiel*

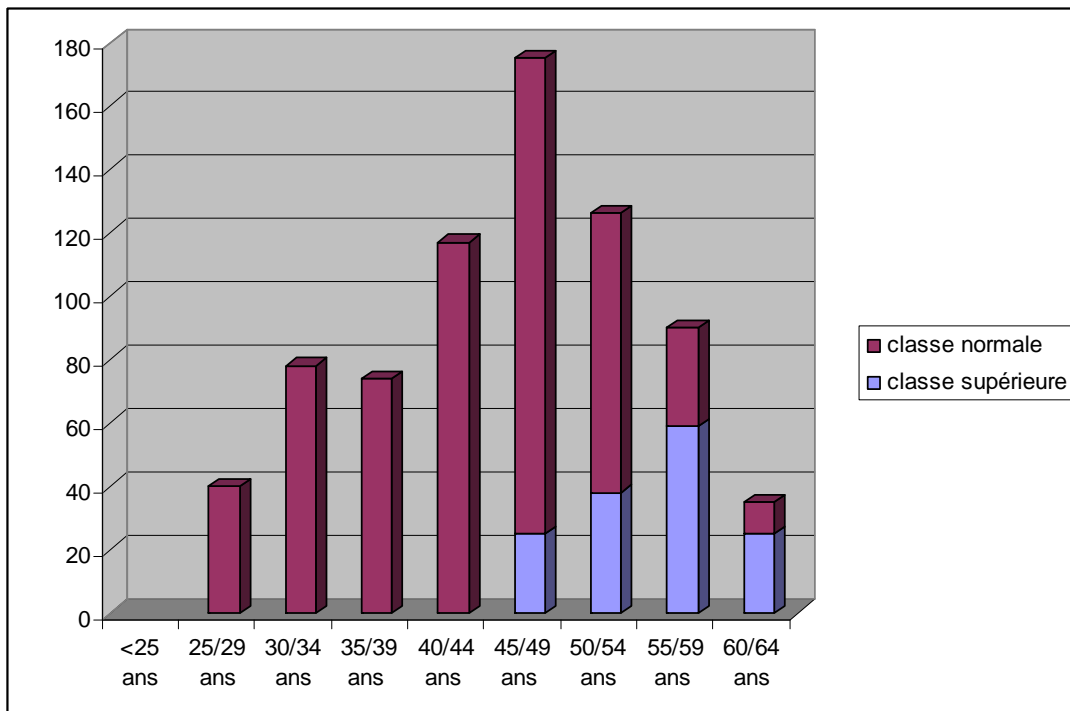
Taux	Nombre
CPA	2
50%	5
60%	5
70%	1
80%	71
90%	8
<b>Total</b>	<b>92</b>

92 contrôleurs travaillent à temps partiel soit environ 13% du corps.

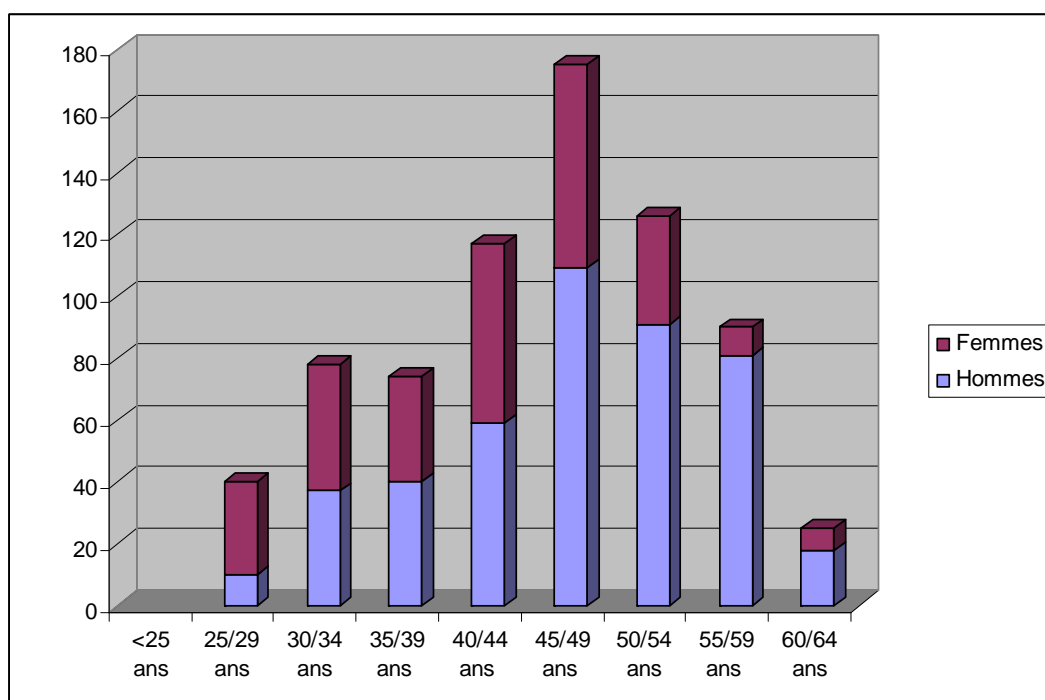
## **2 Analyse par classe d'âge**

L'analyse de la pyramide des âges est détaillée par grade et par sexe.

### *Effectifs par grade*



### Effectifs par sexe



Le nombre des femmes est le plus élevé dans la tranche d'âge 45-49 ans (66) et devient majoritaire dans les tranches d'âge 25-29 ans et 30-34 ans.

### 3 Âges de recrutements

A partir des données d'ancienneté dans le corps fournies par le bureau des filières techniques, des tableaux ont été établis par spécialité et par mode d'accès au corps pour un effectif total de 730 contrôleurs.

Attention cependant, les notions d'ancienneté dans le corps et d'âge de recrutement ne sont pas forcément identiques, notamment pour tous les modes d'accès susceptibles de « reprendre » l'ancienneté antérieure ; pour ces modes d'accès, les valeurs indiquées donnent un ordre de grandeur approximatif de l'âge du recrutement.

Mode d'accès\âge	< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	> 59 ans
<b>Concours externe</b>		83	27	11	0	
<b>Concours interne</b>		11	<b>160</b>	85	11	
<b>Examen professionnel</b>				1		
<b>Concours réservé (Sapin)</b>		21	16	5	1	
<b>Détachement</b>			3	1		
<b>Intégration</b>			11	5		
<b>Intégration après détachement</b>		1	2	1		
<b>Titularisation article 73</b>		7	<b>161</b>	74		
<b>Concours exceptionnel</b>		4	17	10	1	
<b>Totaux</b>		127	<b>397</b>	193	13	

## 4 Secteurs d'emplois

Les contrôleurs sont répartis par affectation :

Affectation	Nombre
DDSV	710
dont abattoir	539
DRAF	1
DDAF	5
LPA	1
MAP AC	4
INFOMA	5
Détachement	2
Disponibilité	7
	735

Il ressort de l'analyse de ces effectifs que les contrôleurs sanitaires sont principalement affectés en DDSV (97%) et plus particulièrement en abattoirs (73%).

## 5 Avancements

Avancements des contrôleurs vers TSSMA :

Spécialité\Année	2006	2005	2004	2003
Vétérinaire	16	8	17	20
Génie rural			1	

dont 3 par concours externe, 3 par concours interne, 19 par liste d'aptitude, 37 par examen professionnel.

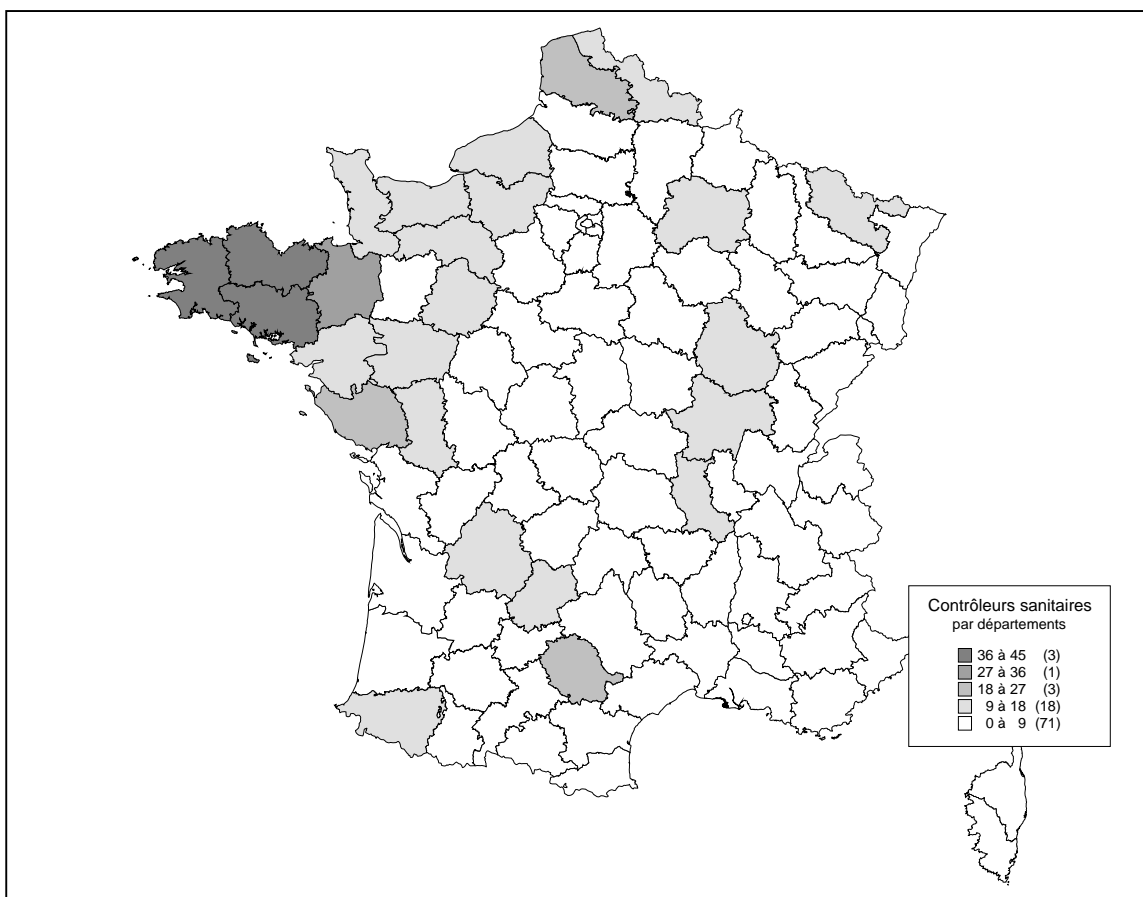
## 6 Répartition géographique des affectations

Région	total région	Dépt	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	Infoma
Alsace	9	67	6			6	
		68	3			3	
Aquitaine	31	24	13			13	
		33	4			4	
		40	1			1	
		47	2			2	
Auvergne	16	64	11			11	
		3	5			5	
		15	7			7	
Basse-Normandie	34	43	2			2	
		63	2			2	
		14	11			11	
Basse-Normandie	34	50	12			12	
		61	11			11	

Région	total région	Dépt	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	Infoma
<b>Bourgogne</b>	29	21	10			10	
		58	4			4	
		71	10			10	
		89	5			5	
<b>Bretagne</b>	150	22	37			37	
		29	38			38	
		35	30			30	
		56	45			45	
<b>Centre</b>	16	18	1			1	
		28	1			1	
		36	3	1		2	
		37	1			1	
		41	6			6	
		45	4			4	
<b>Champagne-Ardenne</b>	20	8	5			5	
		10	3			3	
		51	11			11	
		52	1			1	
<b>Corse</b>	7	2A	3			3	
		2B	4			4	
<b>Franche-Comté</b>	7	25	3			3	
		39	1			1	
		70	2			2	
		90	1			1	
<b>Guadeloupe</b>	2	971	2			2	
<b>Guyane</b>	1	973	1			1	
<b>Haute-Normandie</b>	23	27	13			13	
		76	10			10	
<b>Ile-de-France</b>	15	75	4			4	
		77	3			3	
		78	2			2	
		91	1			1	
		92	0				
		93	0				
		94	5			5	
95	0						
<b>Languedoc-Roussillon</b>	23	11	3			3	
		30	8			8	
		34	7			7	
		48	2	1		1	
		66	3			3	
<b>Limousin</b>	21	19	8			8	
		23	5			5	
		87	8			8	
<b>Lorraine</b>	27	54	5		1	4	
		55	5			5	
		57	10			10	
		88	7			7	
<b>Martinique</b>	1	972	1			1	
<b>Mayotte</b>	1	976	1	1			

Région	total région	Dépt	Total	DDAF-DDEA	DRAF	DDSV	Infoma
Midi-Pyrénées	62	9	7			7	
		12	7			7	
		31	7	1		6	
		32	5			5	
		46	10			10	
		65	2			2	
		81	20			20	
		82	4			4	
Nord-Pas-de-Calais	34	59	15			15	
		62	19			19	
PACA	20	4	3			3	
		5	1			1	
		6	2			2	
		13	6			6	
		83	0				
		84	8			8	
Pays-de-Loire	65	44	9			9	
		49	14			14	
		53	8			8	
		72	9			9	
		85	25			25	
Picardie	18	2	7	2		5	
		60	6			6	
		80	5			5	
Poitou-Charentes	29	16	4			4	
		17	6			6	
		79	12			12	
		86	7			7	
Réunion	7	974	7			7	
Rhône-Alpes	44	1	5			5	
		7	1			1	
		26	4			4	
		38	6			6	
		42	11			11	
		69	7			6	1
		73	5			5	
		74	5			5	
St Pierre et Miquelon	0	975	0				
Wallis-et-Futuna	0	986	0				
<b>Totaux</b>	<b>712</b>		<b>712</b>	6	1	704	1





**Outre-mer : 12 contrôleurs sanitaires**

## Corps des TEPETA (Décret n°2002-1217 modifié)

### 1 Généralités

#### Population du corps

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le corps des techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole compte une population de :

#### 244 techniciens

répartis dans les grades comme suit :

36 techniciens de classe principale,  
208 techniciens de classe normale

Le corps des TEPETA compte au total 142 hommes et 102 femmes.

#### Mode d'accès au corps

Les tableaux suivants présentent d'une part le mode d'accès au corps (état en janvier 2008) et, depuis 2003, le mode d'accès année par année :

Mode d'accès	Nombre	Pourcentage
Concours externe	98	40,2%
Concours interne	49	20,1%
Examen professionnel	10	4,1%
Liste d'aptitude	35	14,3%
Détachement	2	0,8%
Contrat	9	3,7%
Troisième concours	41	16,8%
<b>Totaux</b>	<b>244</b>	<b>100%</b>

Mode d'accès	2003	2004	2005	2006	2007	Totaux 2003-2007	Pourcentage 2003-2007
Concours externe		44	16			60	30,2%
Concours interne		62	4			66	33,2%
Liste d'aptitude		26		4		30	15,1%
Détachement			1	1		2	1%
Contrat	2	3	2	1	3	11	5,5%
3 <sup>ème</sup> concours		22	7	1		30	15,0%
<b>Totaux</b>	<b>2</b>	<b>157</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

## Travail à temps partiel

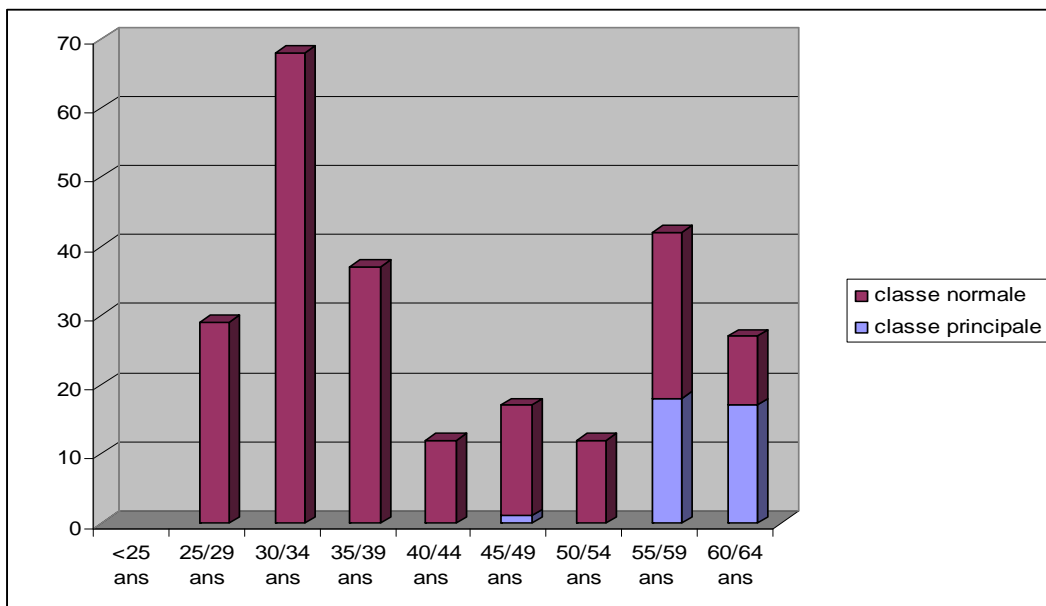
Taux	Nombre
CPA	8
50%	1
60%	0
70%	1
80%	11
90%	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

21 techniciens travaillent à temps partiel soit environ 9% du corps.

## 2 Analyse par classe d'âge

L'analyse de la pyramide des âges est détaillée par grade et par sexe.

### *Effectifs par grade*



## 3 Analyse par spécialité

Le corps des TEPETA comprend 2 branches d'activité professionnelle déclinées en six spécialités :

- les 2 spécialités documentation et vie scolaire :
  - a) documentation : les techniciens ont vocation à participer à l'exploitation et à la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des établissements publics de l'enseignement agricole, notamment sous l'autorité du professeur de documentation.

- b) vie scolaire : les techniciens ont vocation à participer à l'organisation et à l'animation de la vie scolaire, sous l'autorité du conseiller principal d'éducation.
- les techniques de l'enseignement agricole comprenant quatre spécialités : agencement et équipement techniques, restauration collective, logistique et cadre de vie, informatique, bureautique et audiovisuel (IBA) :
- a) agencement et équipements techniques : le technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA) spécialité agencements et équipements techniques veille : au bon fonctionnement des diverses installations, au bon déroulement des chantiers, à l'entretien du patrimoine bâti et des espaces verts de l'établissement.
- b) restauration collective : le technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA) spécialité restauration collective est responsable du service de restauration. Il peut être appelé, à titre exceptionnel, à exercer des fonctions de cuisinier.
- c) logistique et cadre de vie : le technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA) spécialité logistique et cadre de vie contribue au bon fonctionnement des établissements.
- d) informatique, bureautique et audiovisuel (IBA) : le technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA) spécialité informatique, bureautique et audiovisuel concourt aux missions de service public de l'éducation. Il contribue au bon fonctionnement du système informatique des établissements.

#### 4 Effectifs par spécialité

	Documentation	Vie scolaire	Agencement et équipements techniques	Restauration collective	Logistique et cadre de vie	IBA
Hommes	5	29	13	14	3	78
Femmes	21	64	0	4	5	8
Totaux	26	93	13	18	8	86
Pourcentages	10,7%	38,1%	5,3%	7,4%	3,3%	35,2%

#### 5 Secteurs d'emplois

Les TEPETA sont affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

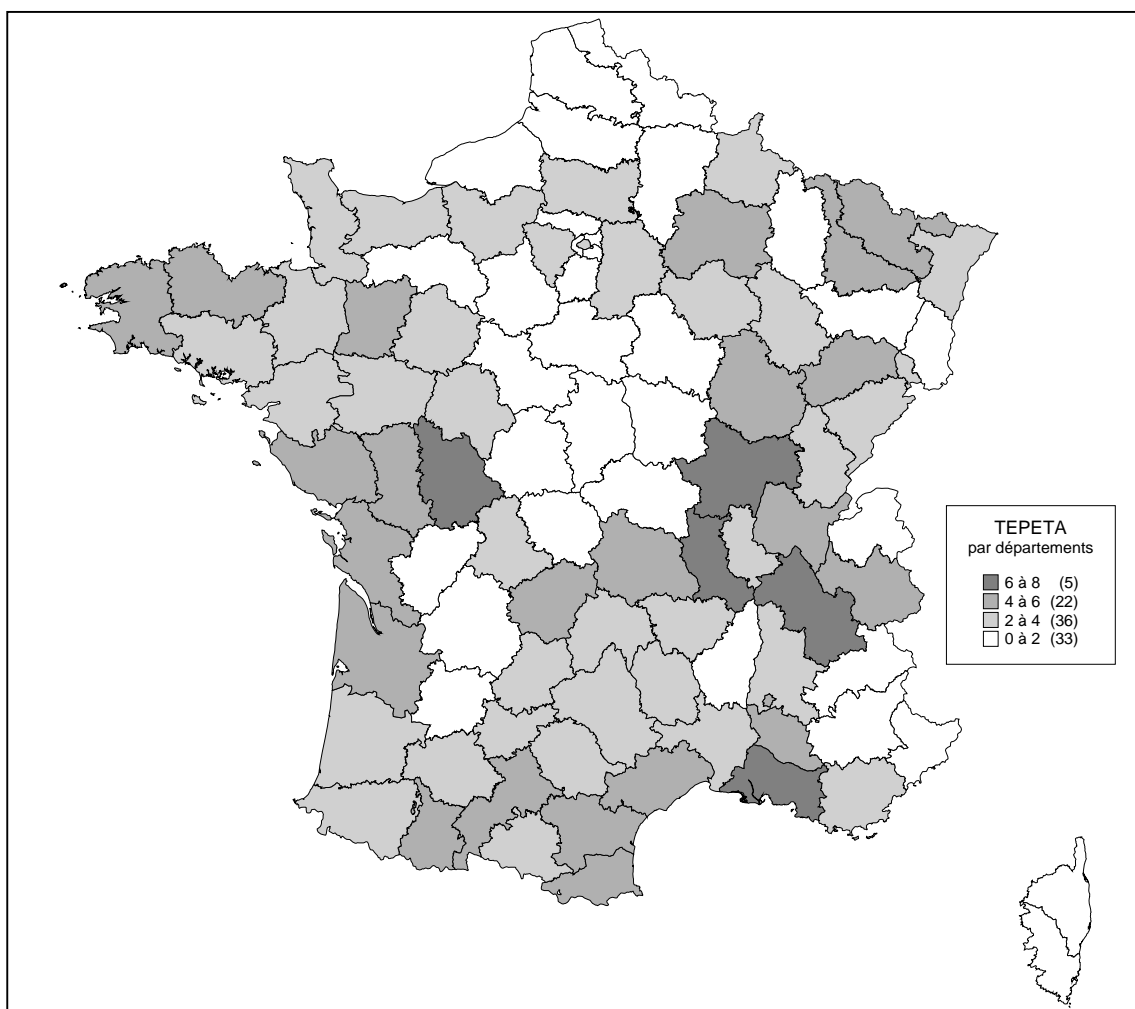
##### Répartition géographiques des affectations

Région	total Tepeta	total tech.lab.	Département	Total tepeta	Tepeta Vie sco.	Tepeta doc.	Tepeta IBA	Tepeta restau.	Tepeta agenc.	Tepeta logis.	tech. Labo
Alsace	2	2	67	2	2						1
			68	0							1

Région	total Tepeta	total tech.lab.	Département	Total tepeta	Tepeta Vie sco.	Tepeta doc.	Tepeta IBA	Tepeta restau.	Tepeta agenc.	Tepeta logis.	tech. Labo	
Aquitaine	12	11	24	1			1				1	
			33	5	2		3				3	
			40	3	1		1	1				1
			47	1			1					3
			64	2	1		1					3
Auvergne	9	4	3	0								
			15	2			1	1			2	
			43	3	2		1					1
			63	4	3		1					1
Basse-Normandie	5	6	14	2			1		1			
			50	2	2						5	
			61	1	1							1
Bourgogne	14	9	21	4	1	2	1				5	
			58	1			1				1	
			71	8	3	1	4					1
			89	1						1		2
Bretagne	15	8	22	5	2	1	1			1		
			29	4		1	2	1			2	
			35	3	2		1				3	
			56	3	1			1	1		3	
Centre	6	9	18	1				1				
			28	1	1						2	
			36	1			1				1	
			37	3	1			1	1		3	
			41	0							1	
			45	0							2	
Champagne-Ardenne	12	2	8	2		1		1				
			10	3	1		1		1			
			51	4	2		2				2	
			52	3	2		1					
Corse	0	0	2A	0								
			2B	0								
Franche-Comté	12	6	25	3		1	1	1			3	
			39	3	1		2				2	
			70	4	1		2		1		1	
			90	2	1	1						
Guadeloupe	0	1	971	0						1		
Guyane	0	0	973	0								
Haute-Normandie	4	2	27	3	2		1					
			76	1			1				2	
Ile-de-France	7	2	75	2		1	1					
			77	2	1		1				1	
			78	3	1		1	1			1	
			91	0								
			92	0								
			93	0								
			94	0								

Région	total Tepeta	total tech.lab.	Département	Total tepeta	Tepeta Vie sco.	Tepeta doc.	Tepeta IBA	Tepeta restau.	Tepeta agenc.	Tepeta logis.	tech. Labo	
			95	0								
<b>Languedoc-Roussillon</b>	18	4	11	5		2	2			1		
			30	2	1		1					
			34	5	1		2	1			1	1
			48	2	1		1					1
			66	4	2	1	1					2
<b>Limousin</b>	9	3	19	5	3		1	1			1	
			23	1			1					
			87	3	1		2					2
<b>Lorraine</b>	9	2	54	4		1	1	1	1			
			55	0								
			57	4		1	1	1	1			2
			88	1			1					
<b>Martinique</b>	1	1	972	1	1						1	
<b>Mayotte</b>	2	0	976	2		1		1				
<b>Midi-Pyrénées</b>	24	10	9	3	1	1	1				1	
			12	2		1	1				4	
			31	4	2	1	1					1
			32	3	1	1	1					1
			46	3	1				2			
			65	4	2	1	1					1
			81	3	1		1			1		2
			82	2	1	1						
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>	1	1	59	1	1						1	
			62	0								
<b>Nouvelle-Calédonie</b>	1	0	988	1			1					
<b>PACA</b>	15	3	4	1			1					
			5	1			1					
			6	0								
			13	6	2		1			2	1	
			83	2	1		1					
			84	5	3		2					3
<b>Pays-de-Loire</b>	17	7	44	3	1	1	1				1	
			49	3	1	1	1					
			53	4	1	1	1	1			2	
			72	3	1		2				1	
			85	4	2		2				3	
<b>Picardie</b>	2	1	2	0								
			60	2	2							
			80	0							1	
<b>Poitou-Charentes</b>	15	7	16	1			1					
			17	4	1		3				3	
			79	4	2		2				4	
			86	6	3		3					
<b>Réunion</b>	1	0	974	1	1							
<b>Rhône-Alpes</b>	27	13	1	4	1	1	2				2	
			7	0								

Région	total Tepeta	total tech.lab.	Département	Total tepeta	Tepeta Vie sco.	Tepeta doc.	Tepeta IBA	Tepeta restau.	Tepeta agenc.	Tepeta logis.	tech. Labo
			26	3	1		1	1			5
			38	6	3		2		1		1
			42	6	3		1			2	1
			69	2	1					1	2
			73	5	3	1	1				1
			74	1	1						1
<b>St Pierre et Miquelon</b>	0	0	975	0							
<b>Wallis-et-Futuna</b>	0	0	986	0							
<b>Totaux</b>	<b>240</b>			<b>240</b>	91	26	86	18	12	7	114



**Outre-mer : 5 TEPETA**

## Corps des Techniciens de laboratoire (Décret n°96-273 modifié)

### 1 Généralités

#### Population du corps

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le corps des techniciens de laboratoire compte une population de :

#### 119 techniciens de laboratoire

répartis dans les grades comme suit :

26 techniciens de classe exceptionnelle

22 techniciens de classe supérieure

71 techniciens de classe normale

Le corps des techniciens de laboratoire compte au total 25 hommes et 94 femmes.

#### Mode d'accès au corps

Le tableau suivant présente le mode d'accès au corps (état en mai 2008) :

Mode d'accès	Nombre	Pourcentage
Concours externe	37	31,4%
Concours interne	69	58,5%
Liste d'aptitude	7	5,9%
Détachement	5	4,2%
<b>Totaux</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

#### *Travail à temps partiel*

Taux	Nombre
CPA	2
50%	4
60%	0
70%	1
80%	34
90%	1
<b>Total</b>	<b>42</b>

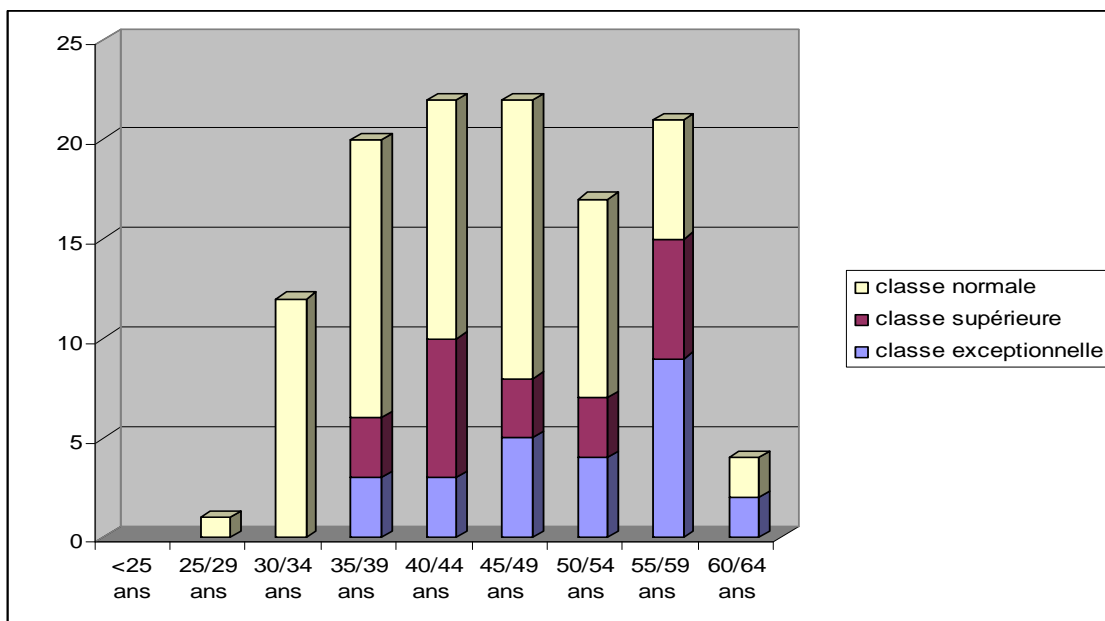
42 techniciens de laboratoire travaillent à temps partiel soit environ 35% du corps.



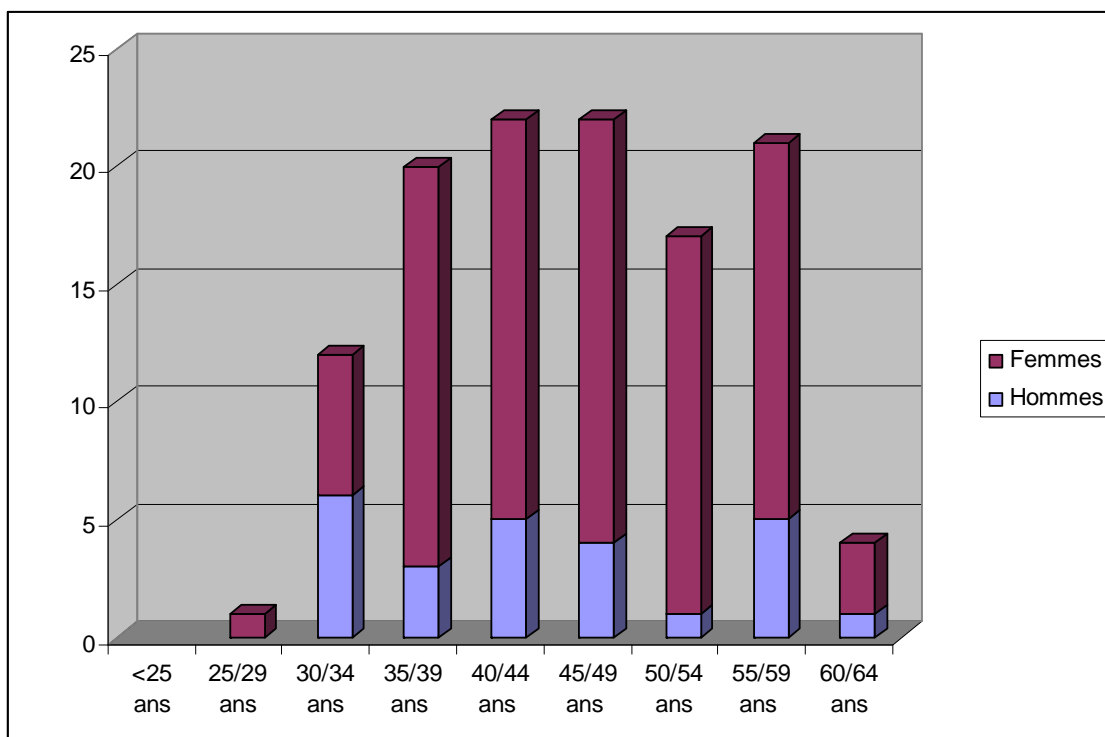
## 2 Analyse par classe d'âge

L'analyse de la pyramide des âges est détaillée par grade et par sexe.

### *Effectifs par grade*



### *Effectifs par sexe*



Le tableau suivant indique l'âge au moment du recrutement, en fonction du mode d'accès

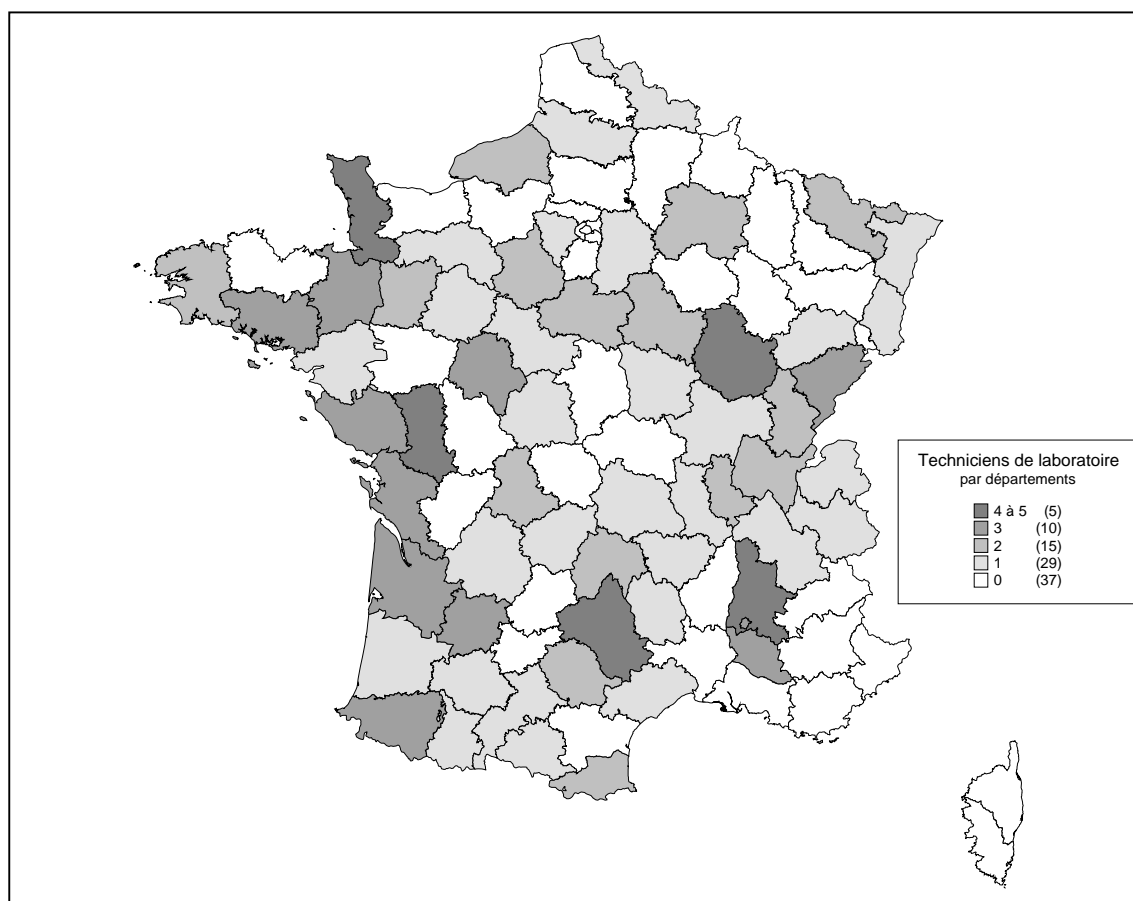
Age\ Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Détachement	Liste d'aptitude	Totaux
20 à 29 ans	32	11			43
30 à 39 ans	4	40	2	2	48
40 à 49 ans	1	17	3	3	24
50 à 59 ans		1		2	3

### 3 Secteurs d'emplois

Les techniciens de laboratoire sont affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

### 4 Répartition géographique des affectations

(voir tableau p38-40) Outre-mer : 2 techniciens de laboratoire



**Distribution par secteurs d'emplois (1<sup>er</sup> janvier 2008)**

	DDSV						DDAF						DRAF				fonctions transverses SD	EPL	Haras	AC	MEEDDAT			
	SA	PA	SSA FA	SSA FNA	MEDAD ICPE	MEDAD FS	SVI abattoirs	IP	Env. eau	Forêt Natura	Chasse	SEA	Stats	PV	Stats	Formation	Economie agricole	Forêt Bois	SI				DIREN	AC
TA	31						26	89			367	8	108	67	4	7	4	82	1	59	37	11	1	
TF							10	241			5		4			1	37	15	1				15	
TGR	3						437	157			12		1	4		2		37			13	73	1	
TV	1002				230	702	2	13					11	8				2		6	25	11	2	
CSS	151				20	539		2			2				1			1						
Tech labo																			119					
TEPETA																			244					



## **5 LES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES DE TECHNICIEN**

## Technicien Santé et Protection Animale

### Technicien inspecteur santé et protection animales (animaux de rente)

*Préalables : « Le TSV contrôle, applique ou fait appliquer les mesures de police sanitaire et de prophylaxie des grandes maladies contagieuses, dangereuses pour l'homme ou l'animal, ou ayant un impact économique important. Il vérifie que la réglementation est respectée. Il est chargé le plus souvent de missions sur le terrain, au contact des professionnels, des vétérinaires sanitaires ou des animaux » (extrait de la fiche descriptive d'activité de l'Infoma) Depuis la mise en œuvre des contrôles de conditionnalités, il est rare qu'un inspecteur s'occupe uniquement du domaine santé animale (gestion des prophylaxies obligatoires).*

Les inspecteurs plus âgés sont souvent issus du milieu agricole et considèrent les éleveurs comme des "partenaires" plutôt que comme des administrés à inspecter ; ils ont du mal à adopter une posture de "contrôleur", voire de prendre des décisions administratives coercitives ou des sanctions pénales. Ces inspecteurs ont fait toute leur carrière dans ce domaine.

Les plus jeunes semblent avoir moins « d'états d'âme ».

Avec la gestion des crises sanitaires et économiques (Influenza aviaire, FCO, ..), ils ont le sentiment de faire "le vrai travail", voire d'être "indispensable".

Cependant, avec la baisse des effectifs et la succession des crises, ils sont placés dans une situation d'urgence permanente qui les empêche de faire un travail de fond, ce qui, sur la durée, est déstabilisant et frustrant.

- Pour le volet santé animale : la gestion des prophylaxies est depuis quelques années déléguée aux GDS, de façon plus ou moins complète selon les départements. La volonté politique est de la déléguer totalement. On peut considérer qu'à très court terme les DDSV ne feront que du contrôle de second niveau sur cette mission.

L'identité professionnelle se construit autour de l'obtention de résultats concrets par des éleveurs qui ont besoin le plus souvent d'un appui ou d'un conseil en santé animale. Pour ce faire, le technicien est amené à combiner connaissances techniques et aptitudes relationnelles. Dans cette technicité « mise à disposition » de l'éleveur, le technicien ressent fortement un sentiment d'utilité sociale d'autant qu'il est lui-même souvent issu du milieu agricole, voire d'une famille d'éleveur. Ce qui est décisif, c'est l'apport, le transfert de connaissances qu'il est susceptible d'apporter à des éleveurs qui en ont de façon évidente besoin. « *L'éleveur doit le faire, il n'a pas toujours les moyens, il faut voir avec lui* ».

Le côté direct des relations - en face à face avec le décideur, celui qui doit mettre en œuvre les préconisations - renforce le sentiment d'utilité concrète de l'appui apporté.

Dès lors, l'inflexion mise sur le contrôle et la croissance de la part « administrative » (saisie informatique) ouvrent une brèche dans cette référence identitaire. Celle-ci fait d'ailleurs rarement référence aux finalités d'un suivi informatisé (traçabilité).

- Pour le volet protection animale : il est désormais inspecté à l'occasion des contrôles conditionnalité, avec l'identification, l'environnement, la pharmacie vétérinaire, etc. L'inspecteur doit être polyvalent et/ou généraliste.

Cette clé d'entrée dans les élevages par le biais de la "conditionnalité" est mal vécue, d'autant plus que le compte-rendu établi par l'inspecteur peut conduire à des pénalités attribuées par la DDAF. Les inspecteurs ont le sentiment d'être "instrumentalisés".

Ces dernières années, les services SPA ont été réduits au profit des services SSA. Avec les dernières crises (Influenza aviaire, FCO), il semble qu'un rééquilibrage soit nécessaire. Se pose alors la question de la qualification et de l'adaptation à l'emploi des TSV venant de SSA.

Avec la conditionnalité et la mise en œuvre de la réglementation européenne – appelée « paquet hygiène » -, les TSV de SPA verront sans doute leur métier évoluer, avec la nécessaire prise en compte des risques portant sur l'ensemble de la filière, de l'amont à l'aval. Par exemple, un TSV inspectant un élevage devra connaître les risques liés aux produits phytosanitaires, aux matières fertilisantes, ...

Comme tous les autres TSV, ils regrettent de passer plus de temps devant l'ordinateur à saisir des données ou à des tâches administratives qu'à faire leur métier terrain.

#### Technicien inspecteur en protection animale (animaux de compagnie, faune sauvage)

Comme les autres TSV (SPA, ICPE, etc.), les convictions sont très importantes dans la structuration de l'identité professionnelle. D'ailleurs, ces techniciens assurent souvent également des missions pour le MEEDDAT relatives à la faune sauvage captive.

Le plus souvent, cette mission est réalisée par goût et par choix délibéré. Elle nécessite d'avoir une solide qualification en matière de physiologie des animaux et une bonne connaissance de la réglementation et des suites administratives et pénales, ce qui conduit à une certaine spécialisation. La posture de contrôleur est plus facile à adopter puisqu'il s'agit de "protéger ou sauver des animaux".

Ces techniciens sont dans un domaine qui est devenu un 'sujet de société' (cf : Grenelle "animal et société"), ce qui les légitime ; alors que, jusqu'à présent, la santé animale était perçue comme le "métier noble".

#### **Technicien Sécurité Alimentaire des Aliments**

*Préalable : « Le TSV est chargé du contrôle de l'ensemble des filières alimentaires. Sa mission principale est la protection de la santé publique (du consommateur). » (extrait de la fiche descriptive d'activité de l'Infoma). Il existe plusieurs profils de techniciens selon la taille de la DDSV, son organisation et le contexte professionnel local : plus les professionnels sont structurés et actifs et plus la qualification des inspecteurs doit être élevée et pointue ».*

La SSA est le secteur où la posture de contrôleur est la plus "claire" et la plus facile à adopter car les professionnels contrôlés y sont habitués, étant eux mêmes dans des démarches de certification et donc audités régulièrement.

Depuis ces dernières années, le discours officiel accentue cette posture et demande d'abandonner celle de "conseiller": le contrôleur doit être un "détecteur de non-conformités" (cf : discours des dirigeants devant les promotions de TSV à l'Infoma). Malgré les consignes données, les TSV les plus anciens rechignent à utiliser la sanction et le procès verbal et affirment se démarquer en cela des pratiques de leurs collègues de la DGCCRF.

L'identité professionnelle :

Elle concilie deux approches :

- la recherche de l'anomalie pour prévenir des accidents alimentaires,
- la "pédagogie réglementaire" et l'accompagnement du professionnel pour le faire progresser dans le domaine de la sécurité sanitaire

La conviction de contribuer à protéger la santé publique des citoyens constitue la référence identitaire commune. D'autant qu'en restauration collective par exemple, les risques et les responsabilités sont immédiatement identifiables (cantine scolaire, hôpitaux etc.). La présence sur le terrain est, de ce fait, valorisée et fournit l'essentiel du sentiment d'utilité.

L'inflation des tâches administratives vient éroder l'identité professionnelle.

Certains techniciens deviennent très spécialisés dans des domaines à technologie pointue (produits laitiers industriels)... ou dans des domaines particuliers (coquillages) et regrettent que cette spécialisation ne soit ni reconnue, ni valorisée. Cette spécialisation nécessiterait un entretien régulier des savoirs par stage ou auto-formation.

### **Technicien ICPE :**

Les convictions sont très importantes dans la structuration de l'identité professionnelle : il s'agit de préserver la planète et la conscience est aujourd'hui forte sur le fait qu'il y a urgence. Le thème apparaît passionnant et de surcroît très médiatisé. De plus, les contacts sont nombreux avec des partenaires externes (autres ministères, bureaux d'études, associations etc.) et contribuent à la richesse du métier. Tout ceci facilite la reconnaissance et justifie sans doute le passage d'une posture de conseil à une posture de contrôle.

L'identité professionnelle s'appuie ensuite sur des savoir-faire spécifiques acquis dans les cursus du MEEDDAT (qui apparaissent cependant davantage faits pour les Inspecteurs des DRIRE que pour ceux des DDSV) qui eux-mêmes nécessitent des connaissances scientifiques de base (chimie, géologie). Continuer à se former apparaît indispensable pour 'rester dans le coup', d'autant que, comme dans toutes les activités de contrôle, les choses sont moins aisées qu'avant : *« maintenant, au niveau sociétal, on ne peut plus rien imposer, il faut négocier, composer, donc avoir des billes et des outils ».*

La connaissance d'un territoire permet la mise en œuvre de ces convictions et de ces compétences. Elle augmente avec l'expérience du technicien et constitue un acquis inestimable pour le service.

D'autant qu'elle s'appuie souvent sur l'origine agricole des techniciens (appartenant à une famille d'exploitants) dont la connaissance des techniques agricoles ou d'élevage permet une appréhension spontanée des problématiques des installations contrôlées.



### **Technicien Inspecteur en abattoir :**

L'identité professionnelle se construit autour des caractéristiques tout à fait particulières d'exercice de ce métier de contrôle : insertion dans un processus d'abattage d'animaux, travail répétitif pour une finalité à forte valeur symbolique (assurer la santé alimentaire des citoyens, contribuer à la santé publique), avec des modalités de contrôle uniques en leur genre où les contrôleurs cohabitent en permanence avec les contrôlés, sur le territoire de ceux-ci (un abattoir privé), au rythme de travail de ceux-ci (travail posté), avec des conditions de travail difficiles (humidité, odeur, bruits, possibilité d'infections), parfois archaïques et dans un milieu forcément hostile (conflits et vengeances personnelles possibles).

Le fait d'y nommer les jeunes techniciens issus de l'INFOMA joue le rôle de « rite initiatique » pour ceux-ci. L'abattoir, carrefour de l'animal vivant, puis mort, est un lieu plein d'enseignement pour comprendre certaines problématiques du secteur alimentaire ; il s'agit donc d'un passage obligé et formateur pour la suite d'un parcours dans les services vétérinaires.

L'identité est confortée par le couple :

- « conscience professionnelle individuelle » (car les tentations sont nombreuses de ne pas voir un manquement à l'hygiène ou de laisser passer un peu rapidement une carcasse ; mais conscience en partie obligée, car on est constamment sous le regard des collègues),
- « solidarité de l'équipe en milieu hostile » (solidarité nécessaire face à la dureté des conditions de travail et à l'adversité ; équipe parfois pesante, car on est tous dépendants les uns des autres et il est impossible de s'isoler).

Le sentiment d'avoir été longtemps (et encore aujourd'hui bien que de façon moindre) oubliés, délaissés et non reconnus au profit des personnels de « *la DDSV* » (*dixit*) (notamment en termes de promotion, notation, dotation en matériels, ou de simple considération) soude le personnel et renforce la notion d'équipe vivant en milieu hostile. Les changements actuels dans les relations siège administratif - abattoirs ont un impact sur l'ambivalence volonté d'autonomie - sentiment d'abandon par rapport à la hiérarchie.

L'individu trouve une compensation à travers les possibilités offertes par le travail posté en termes d'activités extra -professionnelles ou d'organisation familiale. Celles ci constituent un pendant nécessaire face à la dureté et répétitivité des tâches. Car si la mission concourt effectivement à un objectif « noble », qu'y apprend-on ?

### **Contrôleur sanitaire :**

Ils sont en poste principalement en abattoir et, notamment, dans les grands abattoirs où la hiérarchie des tâches est plus poussée. Ils peuvent être placés sous la responsabilité fonctionnelle d'un technicien ou d'un chef technicien, responsable d'équipe. L'impact réel reste à préciser. Leur identité professionnelle est peu différente des TSV inspecteur en abattoir.

**Technicien informatique et systèmes d'information en DDAF ou DRAF ou DDSV (RSI, ARSI, PRI) :**

Le cœur du métier est celui de toutes les NTIC : l'utilisation de technologies de pointe en évolution permanente.

L'identité professionnelle est construite à partir de l'aptitude et du goût personnel pour les métiers de l'informatique, des systèmes d'information et de la gestion de réseaux et serveurs. Il est rare qu'un technicien postule sur ce type de poste par hasard. La spécialisation a été reconnue par un système de primes.

Certains vont encore plus loin dans la spécialisation en devenant gestionnaires de système d'information (cf : COSIR anciens RSI).

Certains sont issus du ministère de la Défense via la procédure dite 70/2.

## **Technicien Génie Rural (TSSMA spécialité GR) chargé d'ingénierie d'aménagement du territoire :**

L'identité professionnelle est celle du métier de l'Ingénierie (en Eau et Assainissement) avec une composante technique forte à laquelle les techniciens sont très attachés en continuité de celle des ingénieurs (*« on est du même métier, on a des organisations syndicales communes techniciens – ingénieurs, on ne fait pratiquement pas de différence, on a une grande cohésion »*).

Le sentiment d'avoir apporté une grande valeur-ajoutée à des communes rurales bénéficiant de peu de moyens internes valorise cette valeur technique reconnue par tous (*« on apporte quelque chose surtout en milieu rural »*). De ce point de vue, la maîtrise d'œuvre sur le terrain était au cœur de la construction identitaire, l'estime de soi étant confortée par l'ouvrage réalisé et les signes de reconnaissance donnés par les élus.

La composante environnementale vient compléter le sentiment d'utilité sociale : *« le sens de mon métier, c'est faire des travaux pour améliorer une situation sur le plan environnemental, travailler dans du concret et du technique : dans la réalisation d'ouvrages »*.

Une grande autonomie dans le travail et un réel pouvoir d'influence confortent l'intérêt du métier tel qu'il est exercé en DDAF : *« ce que j'aime, c'est de ne pas rester enfermé dans un bureau et suivre un projet de A à Z, c'est-à-dire jusqu'à l'aboutissement des travaux ; et ce qui est intéressant, c'est qu'avec le temps les études amont évoluent en fonction des chantiers que l'on a réalisés auparavant »*. D'où une crainte par rapport à la création des DDEA, car on sait que les DDE ne sont pas organisées de la même manière. Et une crainte plus grande encore concernant l'incertitude sur le devenir des missions. Certains sont désabusés : *« je ne pouvais pas imaginer un jour un retrait de l'Etat dans l'aide aux collectivités »*.

La composante technique du métier est si prépondérante qu'en cas de disparition de l'IAT en DDAF, on choisirait de continuer à faire de l'IAT ailleurs plutôt que de faire autre chose pour pouvoir rester en DDAF. Les techniciens ont ainsi des représentations de la Police de l'eau assez négatives, malgré l'aspect en partie « terrain » de ces missions (rejet de la partie administrative et sans doute aussi de l'aspect régalien, missions jugées pas assez techniques).

## **Technicien chargé de la forêt ou de milieu naturel en DDAF ou technicien en SERFOB (TSSMA spécialité Forêt) :**

Métier de vocation choisi positivement et rarement par hasard. Il s'agit de missions intellectuellement valorisantes que les personnes ont volontairement choisies ; ces personnes ont privilégié les valeurs affectives et les convictions ; elles préfèrent parfois rester techniciens que devenir catégorie A, ce qui les conduirait à changer de spécialité ou de métier (management plutôt que terrain). Le besoin d'aller fréquemment sur le terrain est constitutif du sens donné au métier. D'où une frustration forte si la réalité ne correspond pas au rêve d'origine ou si la part administrative devient trop importante.

Le sens donné à l'investissement personnel s'exprime à travers le sentiment de lutter contre la destruction des milieux naturels et des espèces, de continuer à préserver des sites remarquables, même si en tant que service instructeur, la contribution est indirecte.

« La forêt, c'est une idée que j'ai toujours eue » ; « Depuis toujours, j'ai fait le choix de la nature » ; « Dans ma promo à l'INFOMA, on voulait tous aller sur le terrain. »

### **Technicien chargé de la chasse (TSSMA spécialité Forêt) :**

L'identité métier semble se fonder sur l'intérêt, voire la passion pour la chasse et le gibier. Cette passion est commune avec les chasseurs eux-mêmes, mais il s'agit ici de la partager tout en sachant s'en détacher, en gardant le recul nécessaire à l'objectivité et à l'impartialité. Les conflits d'usage sont en effet fréquents et acquérir une vision globale des situations permet de garder la tête froide dans un univers souvent décrit comme « passionnel » et où les comportements individuels sont volontiers impulsifs.

Des connaissances spécifiques permettent de faciliter le dialogue avec les chasseurs (« *il faut savoir de quoi on parle, quand on parle du gibier !* ») et avec les multiples interlocuteurs (exploitants, ONF, associations, entreprises forestières) dans des situations prévues ou imprévues (exemple : dégâts causés par les sangliers).

### **Technicien en Police de l'Eau :**

Les convictions apparaissent importantes : il s'agit de préserver l'environnement. Aussi, le sentiment d'utilité du travail accompli est-il ressenti quand un dossier instruit a abouti. D'une façon générale, les techniciens disent constater des progrès effectués dans les communes et moins de dégradations dans les milieux naturels. L'évolution continue des normes souligne ce sentiment de progression constante. Tout ceci conforte le bien-fondé de leur action et permet de surmonter des aspects relationnels parfois difficiles (délation d'un particulier par ses voisins, menaces proférées à l'encontre de l'agent, nécessité d'intervenir parfois en urgence avec appel à la force publique...)

### **Techniciens en Services d'économie agricole (TSSMA spécialité TA) :**

Souvent issus de famille d'exploitants agricoles, l'identité métier de ces techniciens se fonde alors sur le fait de pouvoir retrouver, à travers les échanges avec les professionnels, ce monde « *où ils ont toujours baigné* ». L'envie d'aider les exploitants en difficulté demeure très forte et les relations avec les professionnels sont présentées comme étant le « cœur de métier ». Si l'origine familiale confère une certaine légitimité, les relations avec les professionnels ne sont pas toujours faciles pour autant.

Il s'agit de faire preuve à la fois d'écoute et de rigueur. Un fort sentiment d'utilité est ressenti lorsque l'agent est parvenu à faire accepter une décision grâce à un courrier personnalisé et une argumentation compréhensible.

Lorsque la situation professionnelle est maîtrisée, le technicien peut avoir l'impression d'en avoir fait le tour et avoir envie d'explorer un autre pan de l'activité agricole (ou de la problématique rurale). Certains agents sont cependant tellement reconnus localement dans leur domaine qu'il peut leur être difficile d'en sortir et cela semble arranger tout le monde qu'ils restent en poste (exemple : spécialiste départemental des quotas laitiers)

Les techniciens se plaignent souvent de ne pas pouvoir exprimer davantage leur technicité. La part administrative et juridique leur apparaît trop élevée et routinière.

### **Technicien en Protection des Végétaux :**

Niche d'activité. Seul service de terrain des DRAF. Problème d'attractivité (pour attirer ou conserver des agents).

Ces techniciens sont souvent issus de formation agricole avant leur entrée à l'Infoma. Le métier est fondé sur une très forte technicité. Cette spécialité nécessite d'ailleurs des formations complémentaires à celles que dispense l'Infoma avant ou pendant la prise de poste. Contrairement aux TSV dont la formation initiale à l'Infoma de CORBAS intègre la formation au contrôle, les techniciens issus de l'Infoma Nancy (spécialité TA ou GR ou TF) ne sont pas préparés au métier d'inspecteur, ni à une posture de contrôleur.

S'il exige des compétences techniques pointues (pratiques culturales, connaissance des produits phytosanitaires, connaissances des parasites et des pathologies), ce métier requiert également des capacités relationnelles avérées. Les techniciens sont pour la plupart des experts dans leur domaine, très précieux notamment dans le domaine de l'environnement. Ils entretiennent leurs connaissances par le biais de réseaux nationaux d'échanges de pratiques. Les réformes en cours sont pour certains vécues comme une perte d'identité et sont génératrices d'angoisse pour la plupart d'entre eux. Dans ce domaine, la part administrative leur apparaît de plus en plus pesante, elle est vécue comme conséquence de la mise en place de l'assurance qualité.

## **Technicien de laboratoire en EPLEFPA :**

Le choix du métier concilie deux motivations d'ordre différent :

- le travail de laboratoire : dans un contexte en général plus souple et avec plus d'autonomie qu'en laboratoire d'analyse,
- le rapport aux élèves dans un type de rapport beaucoup moins empreint de la fonction d'autorité qu'un professeur, mais nécessitant néanmoins d'apprécier le contact des jeunes ; une assistance technique permanente est souvent demandée par les étudiants, mais aussi par les jeunes enseignants ou les stagiaires.

Ces motivations trouvent à s'investir dans des activités essentielles à la crédibilité des sciences expérimentales en fonction des possibilités du laboratoire concerné. Elles se traduisent par un appui technique aux professeurs pour la conception, la préparation et l'animation des travaux pratiques et expérimentations. Bien que les postes dépendent étroitement des caractéristiques des EPLEFPA, la diversité des tâches y est toujours importante (choix du matériel, contact avec les fournisseurs, participation à des actions de formation spécifiques). Une fonction de veille (sur les matériels ou les expérimentations) peut compléter ce cœur d'activités en fonction de l'expérience du technicien.

Si les programmes scolaires sont en évolution régulière et nécessitent des adaptations de la part du technicien, celui-ci peut néanmoins avoir l'impression d'avoir fait le tour de son poste au bout de quelques années (impression de routine). L'impossibilité de passer catégorie A dans l'enseignement technique (elle existe dans l'enseignement supérieur comme Assistant d'Ingénieur) peut se cumuler avec cette impression de routine, notamment pour les fins de carrière au plafond, et provoquer un certain désarroi. La qualité du management de l'EPLEFPA est alors déterminante pour maintenir l'intérêt des missions (projets innovants pour l'établissement, marge d'initiative laissée au technicien, activités complémentaires proposées : exemple, ACMO, formation hygiène et sécurité). Mais, ceci ne parvient pas à combler l'attente forte de reconnaissance d'une profession longtemps laissée pour compte, d'autant que de nombreux techniciens ont été amenés à se spécialiser à un niveau de formation élevé (BTS viti-œnologie, agroalimentaire, biochimie...)

## **TEPETA Documentaliste :**

Le métier est centré sur la recherche documentaire avec ses « techniques métier spécifiques » et leurs évolutions au service d'utilisateurs. Le sentiment d'utilité provient de la solution trouvée à travers la recherche effectuée et la reconnaissance de l'utilisateur satisfait. Ce métier s'exerce au service d'une clientèle particulière constituée de jeunes élèves avec leurs caractéristiques habituelles : manifestations parfois de manque d'intérêt ou de maturité, recherche du « copié/collé », réflexe Internet et sous-exploitation du CDI. Ces caractéristiques propres alliées parfois à une « sur - qualification » du technicien par rapport aux besoins, peuvent conduire à une certaine frustration. D'autant que, dans ce cas, existe également une crainte de perdre pied face aux évolutions des techniques documentaires.

La qualité du management (notamment le professeur documentaliste) et l'appui de l'environnement éducatif (autres enseignants) sont déterminants pour maintenir l'intérêt, donner du sens au métier tel qu'il est à exercer, notamment à travers une écoute sur les

difficultés rencontrées et une implication du technicien dans de nouveaux projets (Intranet, mise à jour du site).

### **Technicien Vie Scolaire :**

Issus des anciens « corps spécifiques », les techniciens vie scolaire ont su évoluer dans leurs anciennes missions dans le cadre d'une vie scolaire en mutation constante. Sans nul doute, les apports de jeunes techniciens, reçus aux derniers concours, ont permis la construction de ce corps nouveau (création septembre 2002) sans pour autant le transformer fondamentalement. La forte attractivité suscitée par l'ouverture de ces concours est certes due à une volonté pour les jeunes de trouver un emploi, elle correspond surtout au fait que la récente définition du métier de technicien vie scolaire permet désormais de jouer un rôle essentiel et valorisant auprès des jeunes dans les établissements. Les lauréats au niveau scolaire élevé (en moyenne bac+3) se retrouvent bien dans un champ d'action qui vise à favoriser une meilleure insertion des élèves dans l'établissement et une réussite scolaire et personnelle.

Ainsi, sous l'autorité des CPE, ils participent à l'animation et à l'organisation de la vie scolaire, assurant la transmission de l'information entre les CPE et les autres personnels de l'établissement : enseignants, infirmier(s), entretien...

Ils assurent un rôle d'interface entre parents, élèves et enseignants dans un LEGTA auxquels il faut rajouter les patrons, artisans dans un CFPPA.

Ils apportent une aide au travail personnel des élèves et assurent un suivi éducatif. Ils doivent faire preuve de qualités d'écoute et de rigueur, car ils gèrent le quotidien de l'enseignement tels que les absences, les retards, les relations avec parents, professeurs et élèves ; ils peuvent également être appelés à suppléer un CPE lors d'un conseil de classe ou remplir des fonctions de conseillers d'orientation pour promouvoir les filières d'enseignement agricole. Ce métier réclame de réelles capacités relationnelles.

Surtout, au cœur de leur identité, se situe leur position d'interface maximale qui les rend à mêmes d'assurer une veille, indispensable aujourd'hui, des jeunes dans l'institution : conduites « addictives », élèves en difficulté scolaires ou personnelles, pertes de repères...

Enfin, les techniciens vie scolaire soulignent un certain manque de reconnaissance notamment avec l'impossibilité de promotion vers l'emploi de CPE sans un diplôme préalable (licence).

## **Technicien IBA :**

Le cœur du métier est celui de toutes les NTIC : l'utilisation de technologies de pointe en évolution permanente. Il faut donc savoir se tenir en veille. Le contexte d'exercice du métier dans un EPL permet une prise d'initiative intéressante, le technicien pouvant apporter dans un milieu souvent ouvert et où il y a beaucoup à faire :

- parce qu'il faut remettre à niveau les systèmes d'information et les enseignants,
- et/ou parce qu'il faut apporter des innovations technologiques et/ou des astuces permettant de faire mieux avec des moyens limités (exemple : introduire des logiciels libres, moins chers).

Les missions fondamentales du métier - assurer le bon fonctionnement du réseau informatique et y apporter des améliorations - permettent au technicien de ressentir concrètement sa valeur-ajoutée (sentiment d'utilité, « se sentir exister »).

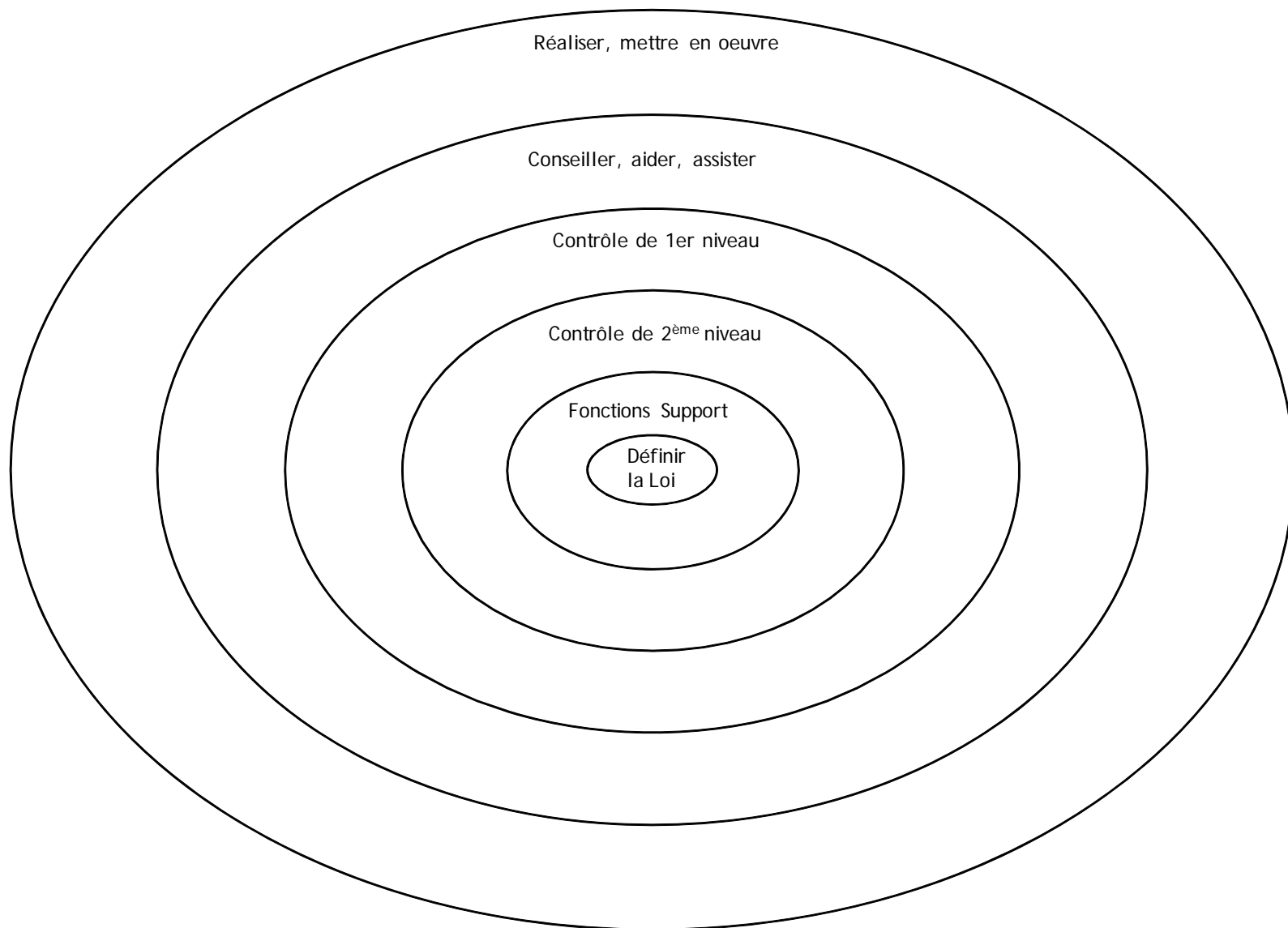
Une certaine aisance ou au moins acceptation du rapport avec les élèves est néanmoins nécessaire pour pouvoir exercer ces missions dans un milieu d'enseignement.



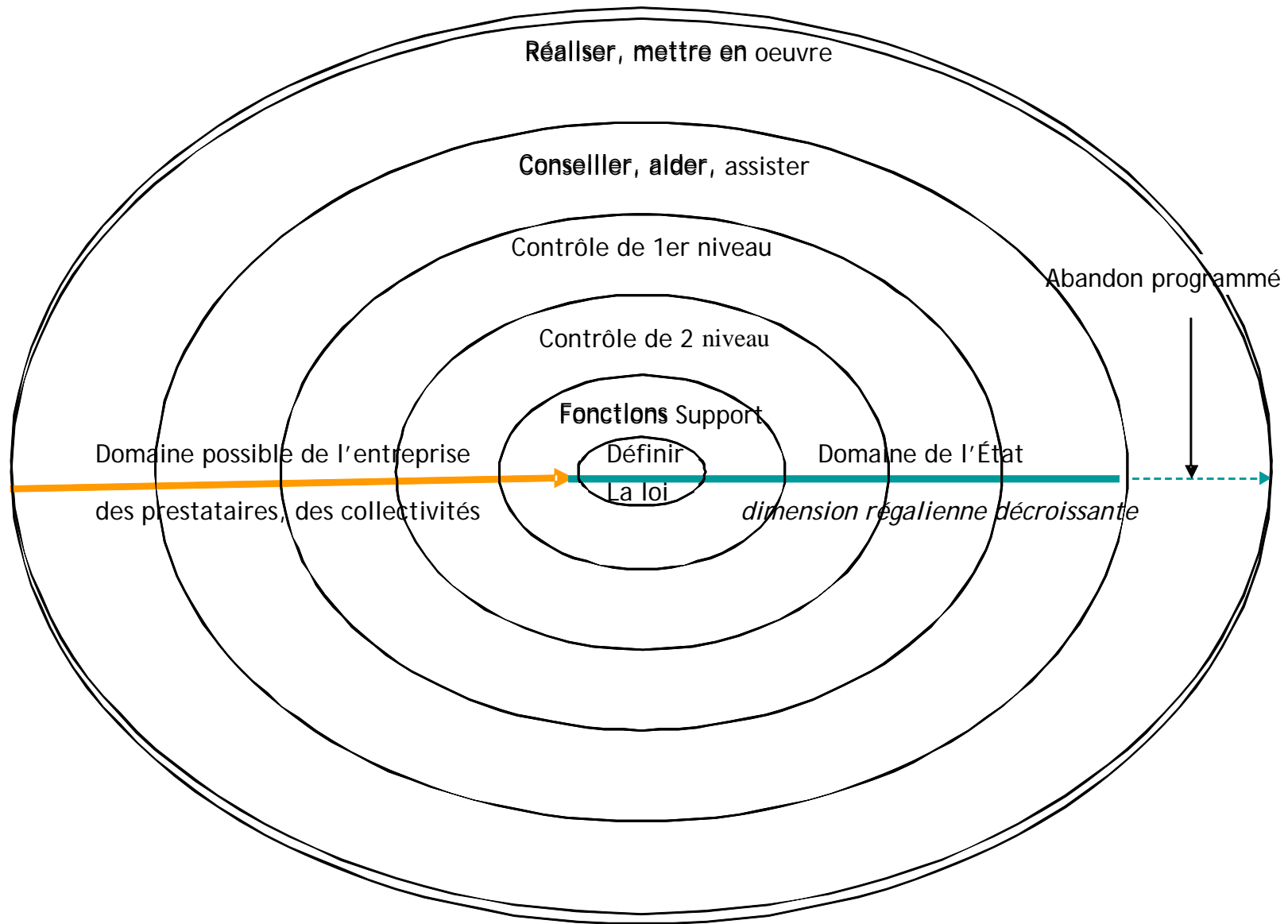
## **6 ESSAI DE CARTOGRAPHIE ET AIRES DE MOBILITE**



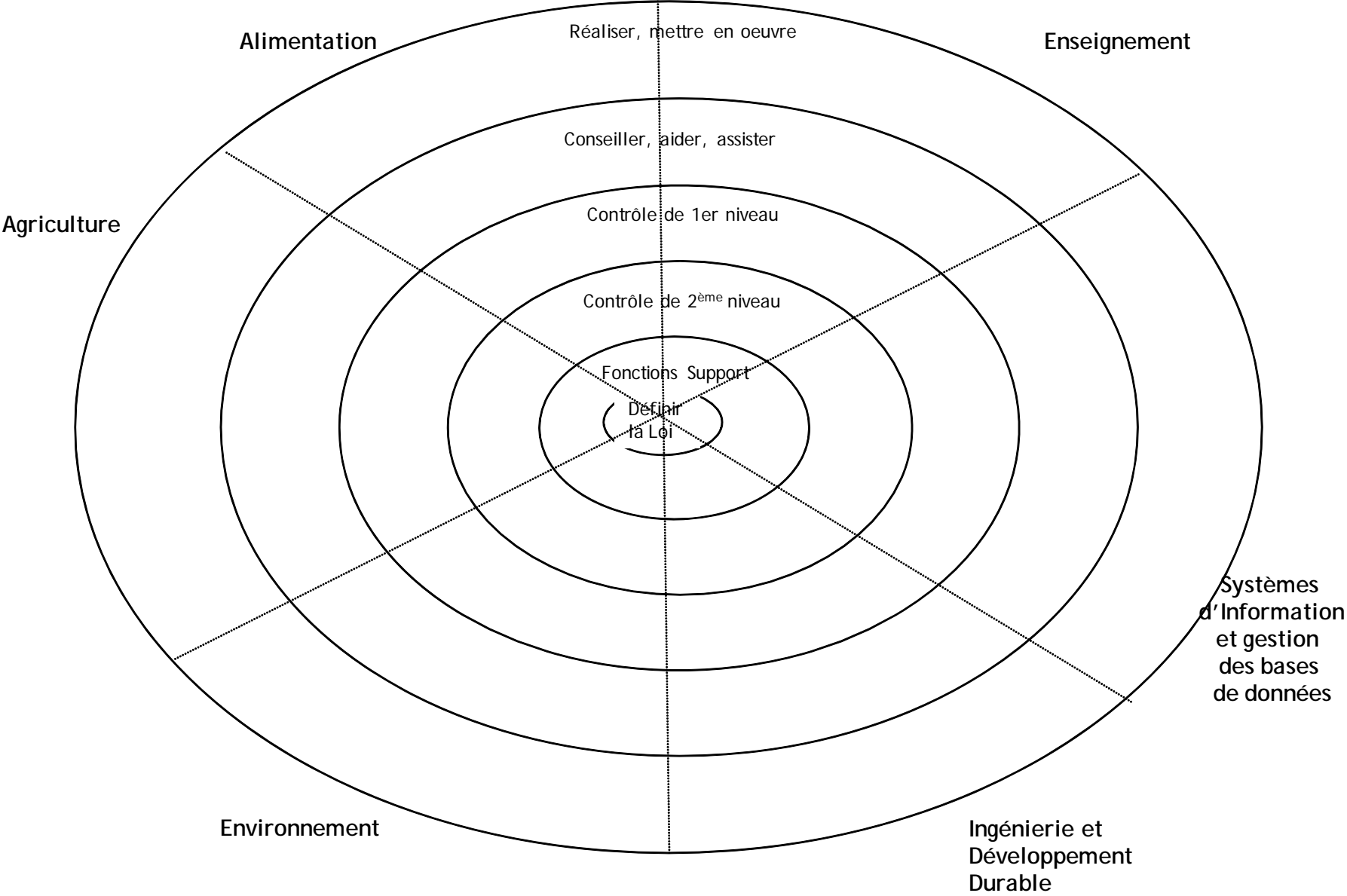
## PROPOSITION DE CARTOGRAPHIE A PARTIR D'UNE TYPOLOGIE DES METIERS DE L'ETAT



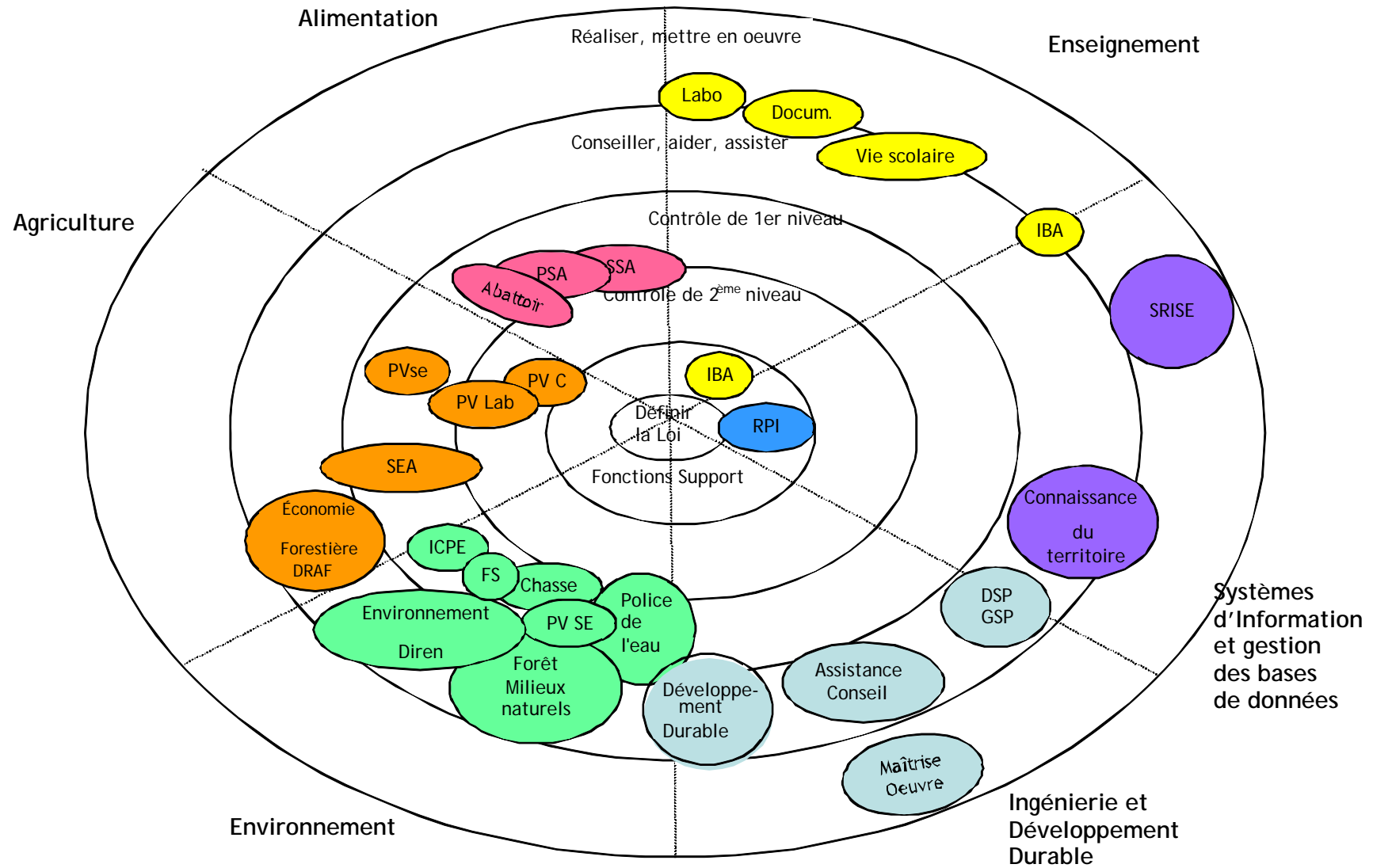
# DOMAINES RESPECTIFS DE L'ETAT, DE L'ENTREPRISE, DES PRESTATAIRES ET DES COLLECTIVITES



PROPOSITION DE CLASSEMENT EN SIX GRANDS DOMAINES DE SAVOIRS



## PROPOSITION DE CARTOGRAPHIE DES METIERS



Nota 1 : la taille des cercles est purement liée à la nature du schéma et n'a pas de signification en soi

Nota 2 : il s'agit ici des métiers tels que définis par les orientations nationales, pas forcément des métiers tels qu'ils sont parfois réellement exercés

# Légende du schéma précédent

## Enseignement :

Labo : technicien de laboratoire

Docum. : tepeta documentaliste

Vie scolaire : tepeta Vie Scolaire

IBA : technicien Informatique, Bureautique, Audiovisuel

## Informatique :

RPI : Responsable de Projet Informatique

## Ingénierie :

AMO : Assistance Maîtrise d'Ouvrage

DSP-GSP : Délégation de Service Public - Gestion des Services Publics

## Environnement :

Chasse : technicien chargé de la chasse en DDAF

Forêt Milieux naturels : technicien chargé de la Forêt et des Milieux naturels en DDAF

ICPE : technicien Inspection des sites classés pour l'environnement

FS : technicien Faune Sauvage

PVse : technicien en Protection des Végétaux mission surveillance épidémiologique

Eau : technicien en Police de l'Eau

## Alimentation :

SSA : technicien en Sécurité Alimentaire des Aliments

PSA : technicien en Santé et/ou Protection Animale

Abattoir : technicien en inspection ou contrôleur sanitaire en abattoir

PV C : technicien en contrôles phytosanitaires

## Agriculture :

SEA : technicien au Service d'Économie Agricole

Eco Forêt DRAF : technicien sur des missions de valorisation de l'aval de la filière Bois

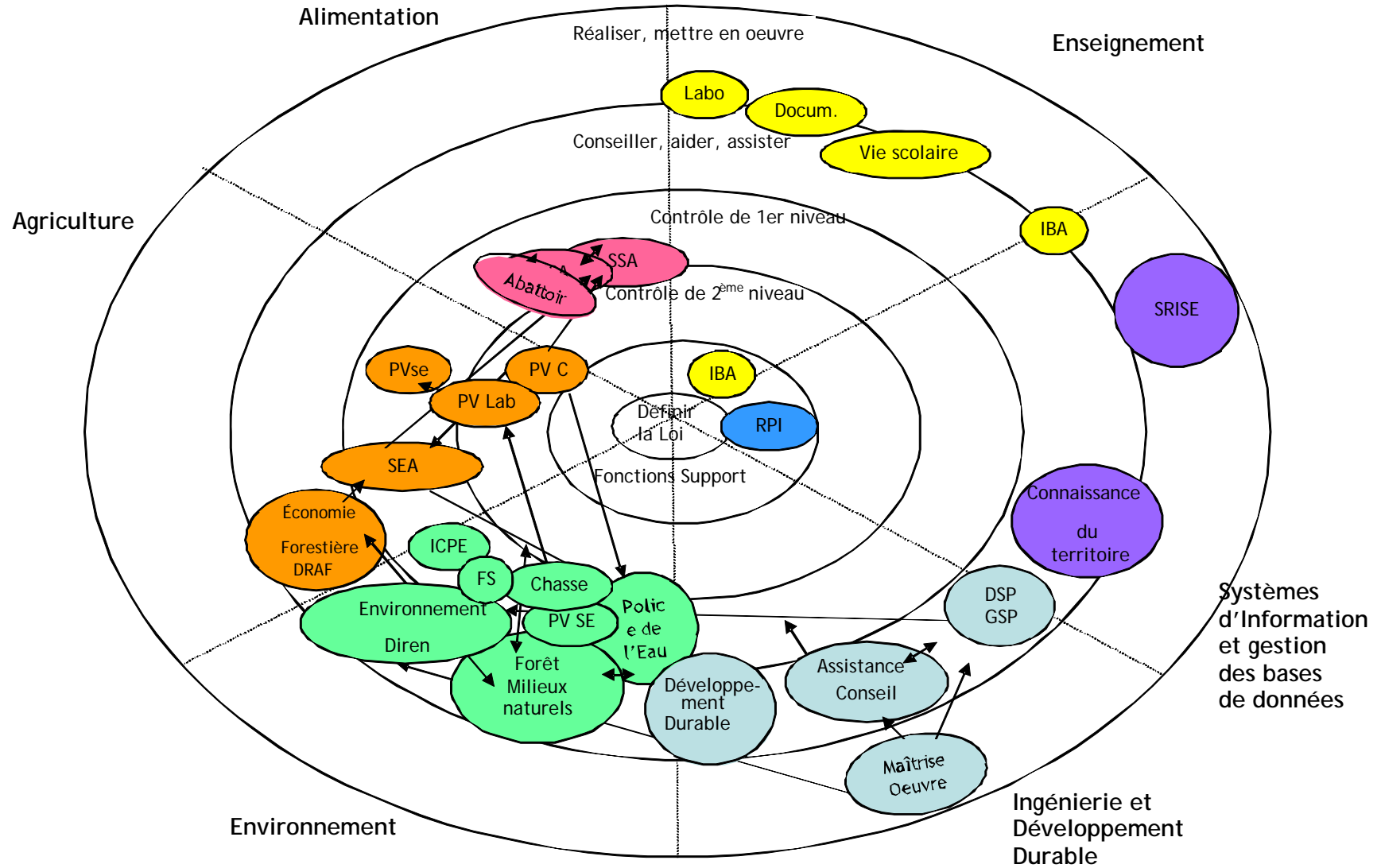
PV lab : laboratoire PV

# Composantes et évaluation des possibles passerelles entre emplois de techniciens

- Une passerelle entre deux métiers différents sera qualifiée de :
  - Très facile / facile / possible / difficile
- En fonction de 4 catégories de composantes qui se combinent entre elles :
  - A) Ce qui a trait aux compétences à mettre en œuvre dans l'emploi de destination : compétences et connaissances requises, compétences transférables d'un emploi à l'autre, temps nécessaire d'apprentissage pour acquérir les nouvelles compétences (de ce point de vue, on conviendra de dire que la passerelle est : « très facile » si ce temps est < 1 mois / « facile » si < 3 mois / « possible » si < 1 an / « difficile » au-delà d'un an)
  - B) Ce qui concerne les possibles motivations des techniciens à se diriger vers l'emploi de destination : intérêts professionnels, image de l'emploi, valorisation possible, conditions de travail, intérêt personnel ou géographique etc.
  - C) Ce qui relève des questions liées aux statuts respectifs : rémunération, primes, indemnités, acquis contractuels etc.
  - D) Ce qui a trait aux possibilités réelles offertes et aux flux



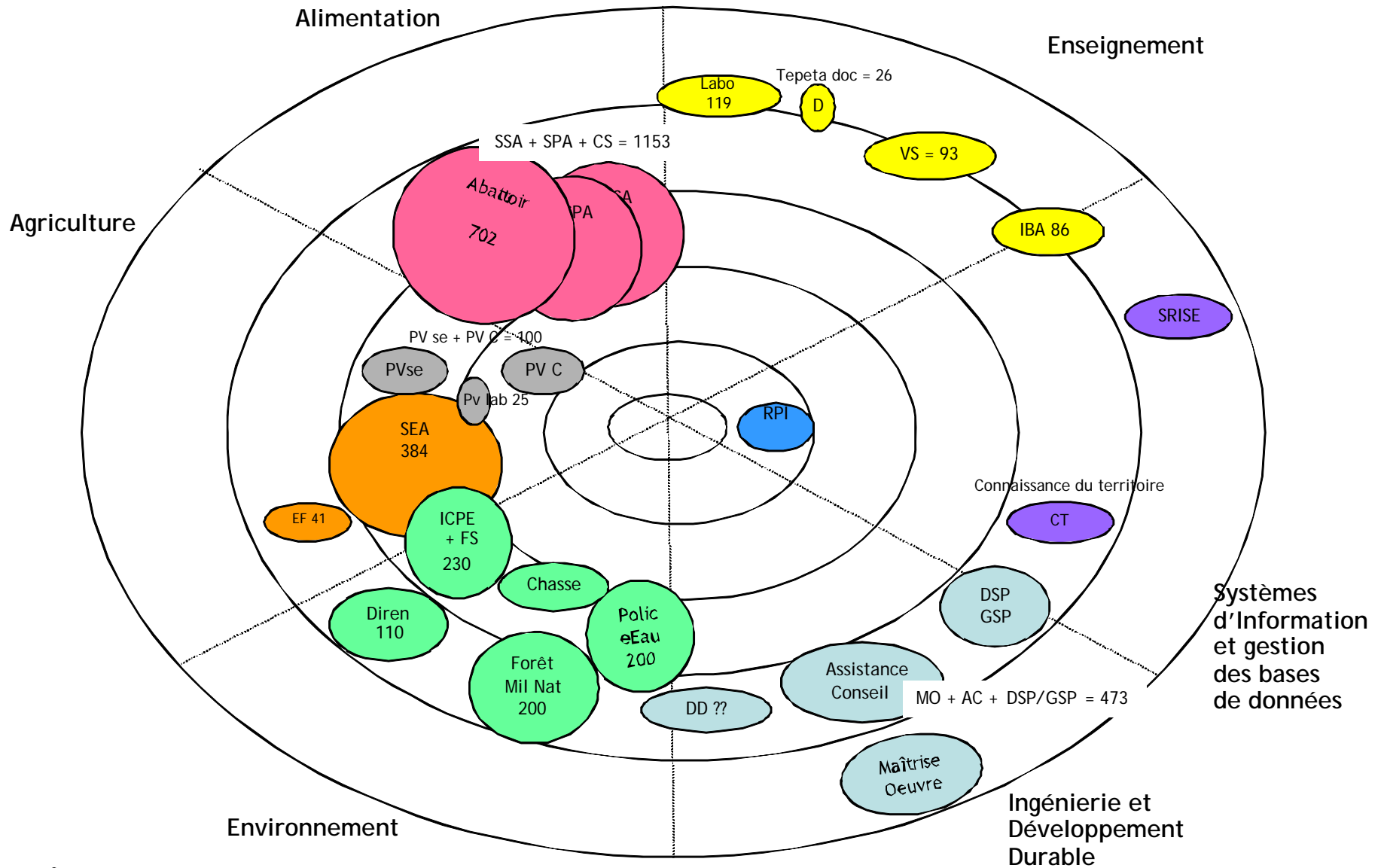
PRINCIPALES PASSERELLES ENTRE LES METIERS DU POINT DE VUE DES COMPETENCES  
(correspondent uniquement au premier cercle des aires de mobilité)



Nota 1 : la taille des cercles est liée à la nature du schéma et n'a pas de signification en soi

Nota 2 : il s'agit ici des métiers tels que définis par les orientations nationales, pas forcément des métiers tels qu'ils sont parfois réellement exercés

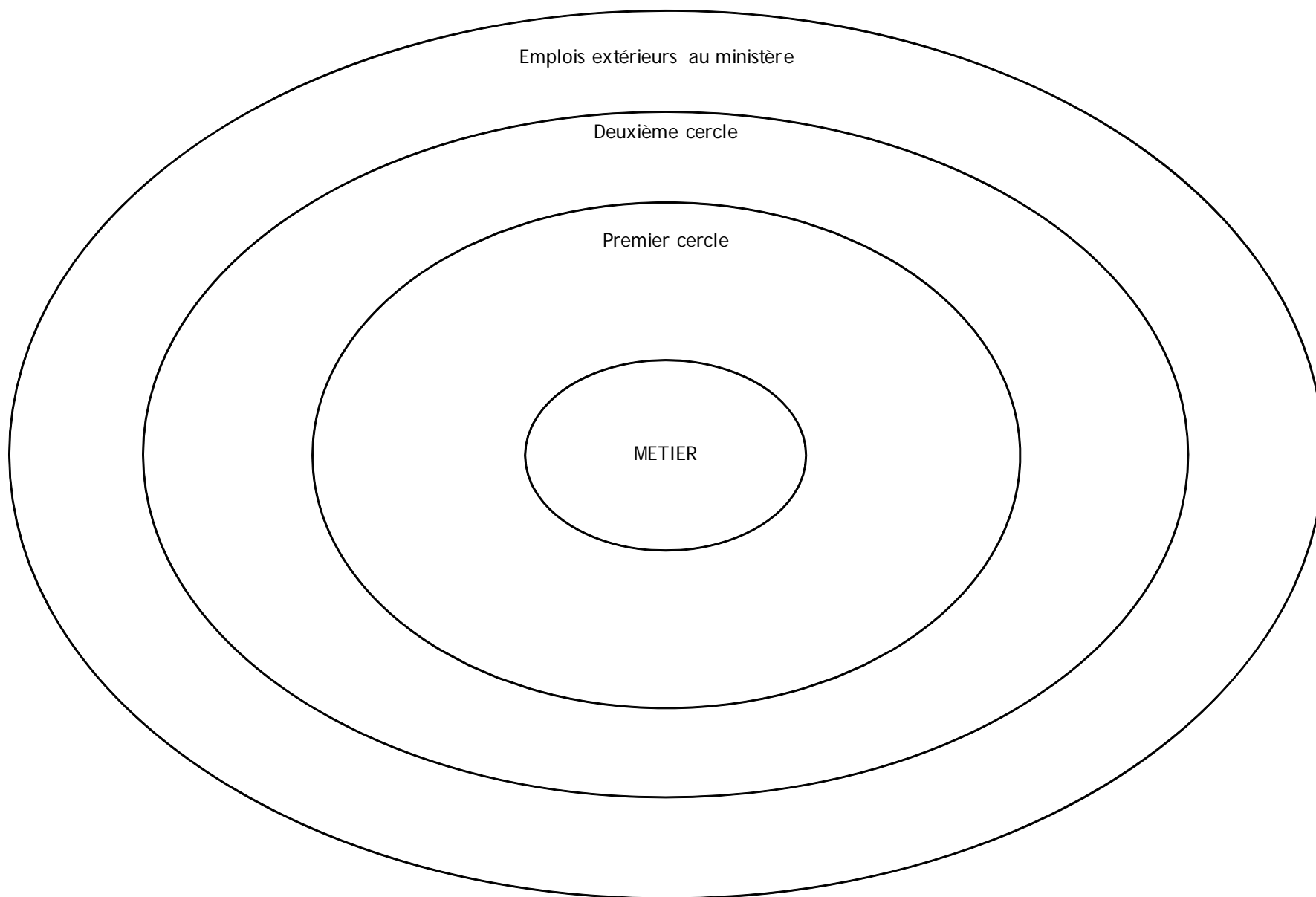
CARTOGRAPHIE AVEC TAILLE DES CERCLES VARIABLE SELON LES EFFECTIFS



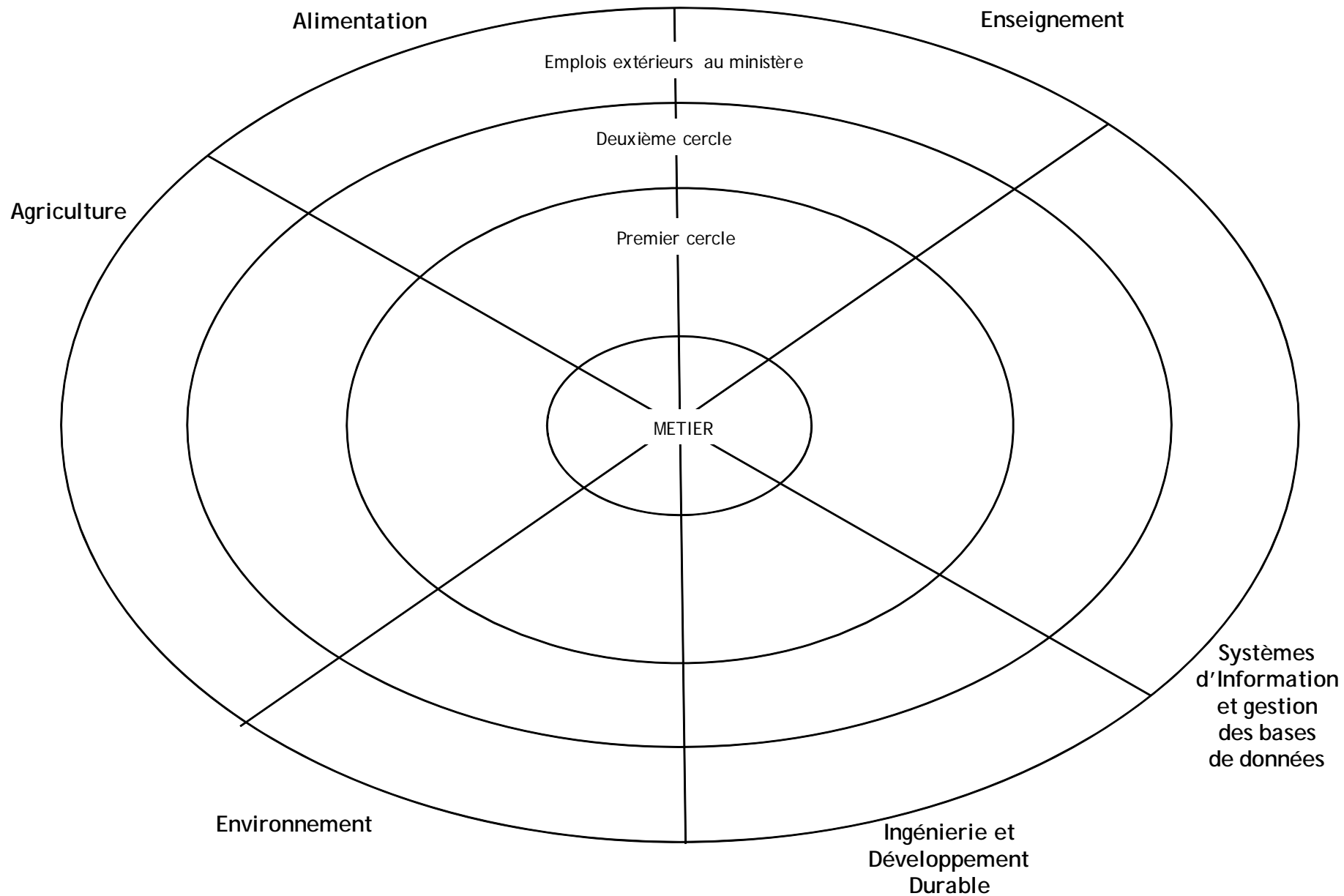
Les métiers de la PV sont en gris car ils relèvent des 3 domaines alimentation/agriculture/environnement

## **AIRES DE MOBILITE PAR DOMAINE**








PROPOSITION DE MODELISATION DES AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR D'UN METIER DONNE



# DOMAINES D'APPARTENANCE DES METIERS



# Légende des possibles passerelles entre emplois

- Pour un métier donné, un autre métier pourra constituer une passerelle qualifiée de :
  - Facile, elle figurera alors dans un premier cercle
  - Possible, elle figurera alors dans un second cercle
  - Externe, il s'agira alors d'un métier s'exerçant hors ministère
- Cette qualification sera fonction des composantes :
  - A) Compétences évaluée par le temps d'apprentissage nécessaire (flèche noire plus ou moins épaisse)
    - < 1 mois 
    - < 3 mois 
    - < 1 an 
    - au-delà d'un an 
  - B) Attractivité :
    - Flèches de couleur :  
**très attractif** / **plutôt attractif** / **plutôt peu attractif** / **pas attractif du tout** / indéterminé
  - C) Statut : traits plus ou moins pleins sur les flèches de couleur précédentes
    - Passage facile ou assez facile : 
    - Passage compliqué ou difficile : 
    - impossibilité statutaire : 
  - D) Postes et flux : cette dimension est représentée par le nombre de postes du métier passerelle, nombre qui pourra être rapporté à celui du métier concerné

## **AIRES DE MOBILITE DES METIERS DE L'AGRICULTURE**

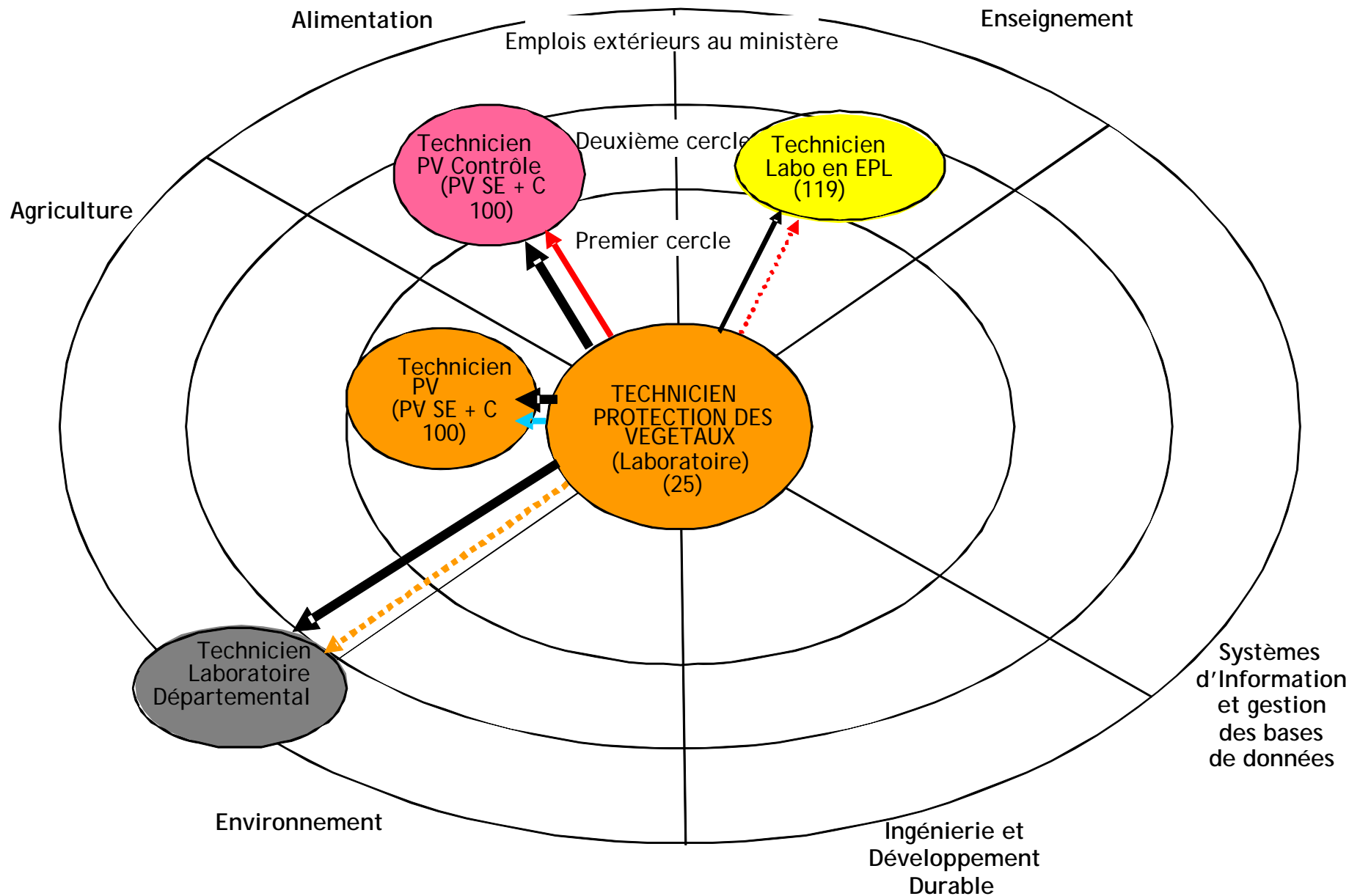




# Métiers concernés

- Technicien Protection des Végétaux Laboratoire
- Technicien Protection des Végétaux Contrôle
- Technicien Protection des Végétaux Surveillance Epidémiologique
- Technicien Économie Forestière
- Technicien SEA

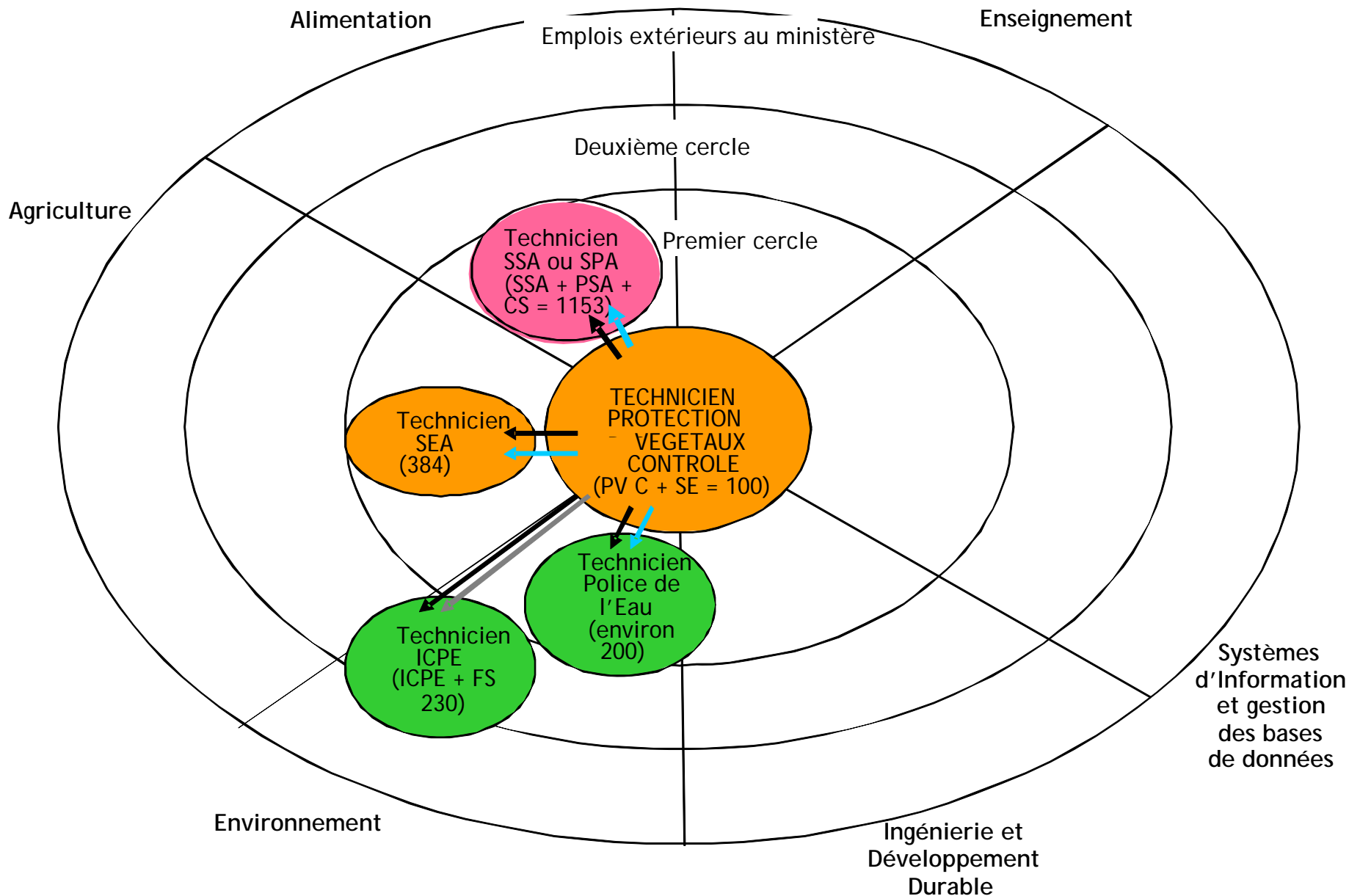
AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX L. (Laboratoire)



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX L. (Laboratoire) (en DRAF)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN PV - C (PROTECTION DES VEGETAUX CONTRÔLE)	DRAF	Plutôt facile	Peu attractif à cause de l'activité de contrôle (voir étude OMM sur la PV)	Très facile
TECHNICIEN PV - SE (PROTECTION DES VEGETAUX SURVEILLANCE EPIDEMIOLOGIQUE)	DRAF	Plutôt facile	Plutôt attractif	Très facile
TECHNICIEN LABO EN EPL	EPL	Relativement difficile, car il s'agit d'un autre métier Apprentissage entre 3 mois et un an.	Peu attractif sauf cas particulier d'intérêt pour la relation élèves	Difficile
TECHNICIEN LABO DEPARTEMENTAL	CONSEIL GENERAL	Plutôt facile	Plutôt peu attractif à cause de la structure hiérarchique des CT	Très difficile

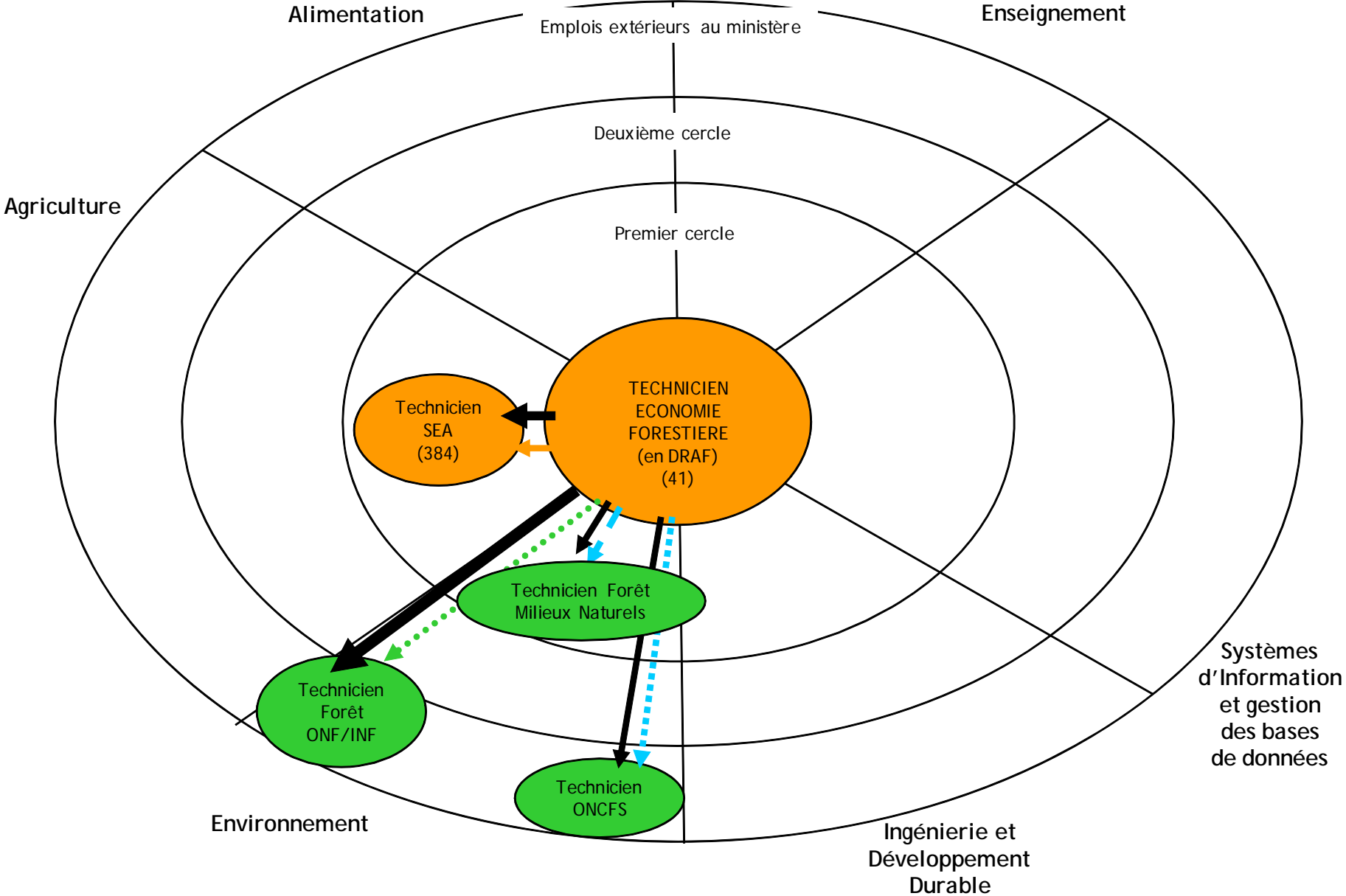
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX CONTROLE



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX CONTRÔLE (en DRAF)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN SSA	DDSV	Entre 3 mois et 1 an selon l'expérience professionnelle du technicien	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN SPA	DDSV	Entre 3 mois et 1 an selon l'expérience professionnelle du technicien	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN ICPE	DDSV	Formation longue du Meeddat. Habilitation nécessaire. Très difficile sauf en zones viticoles.	Très variable selon l'expérience et la motivation de chacun	Facile
TECHNICIEN Police de l'Eau	DDAF	Entre 6 mois et 1 an	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN SEA	DDAF	Changement de métier ; entre 6 mois et 1 an selon le parcours antérieur	Plutôt attractif	Facile

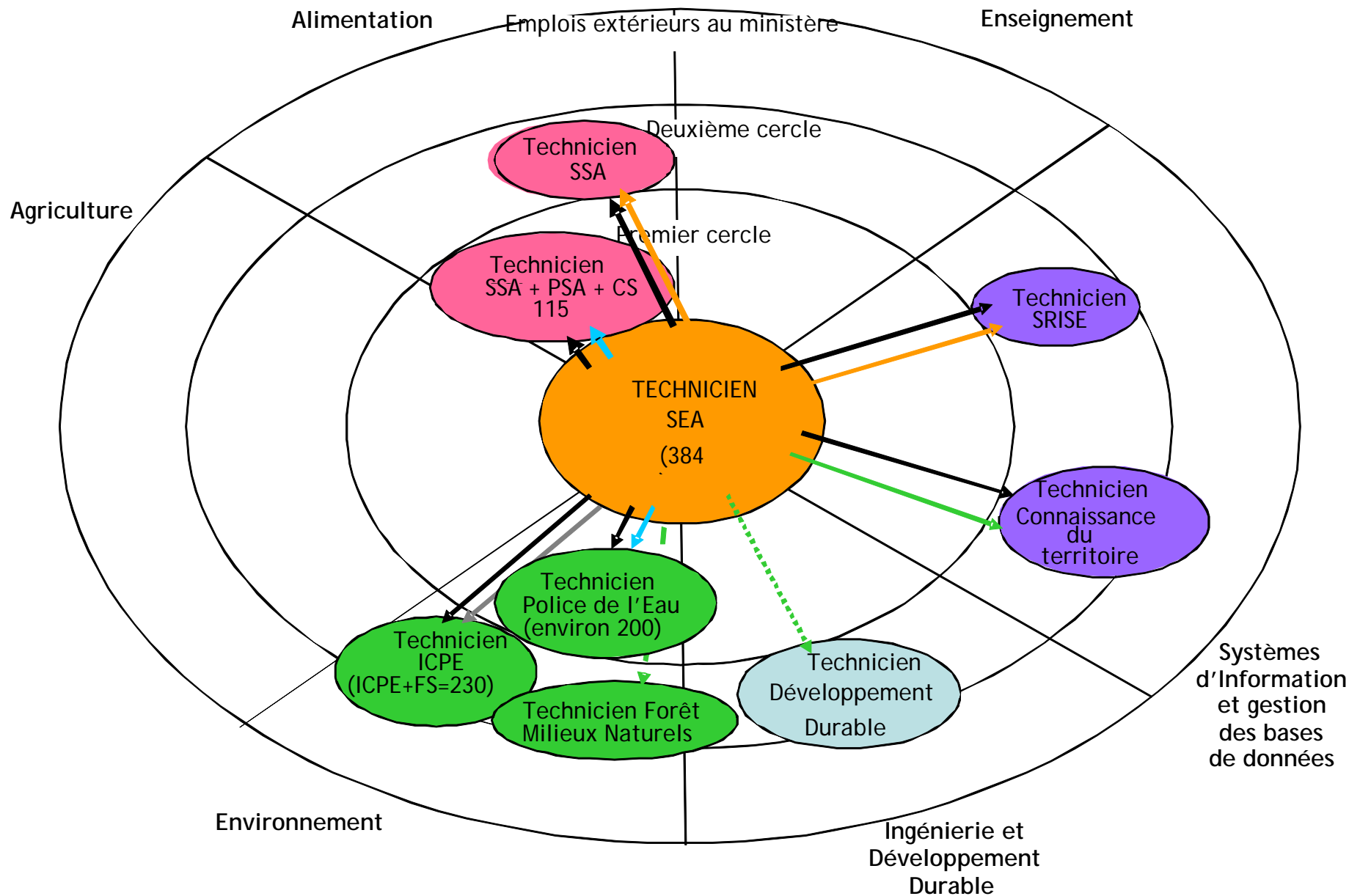
AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN ECONOMIE FORESTIERE (en DRAF)



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN ECONOMIE FORESTIERE (en DRAF)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF / DDEA / DRAAF	Moyennement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Plutôt attractif	Passage facile, mais très peu de postes
TECHNICIEN SEA	DDAF	Entre 1 et 3 mois	Variable, car travail plus réactif qu'en économie forestière ; poids de l'administratif croissant ; changement dans les catégories de partenaires	Passage facile
TECHNICIEN FORET	ONF/INF	Entre 1 et 3 mois	Attractif	Très difficile ; détachement
TECHNICIEN Environnement ONCFS	ONCFS	Relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Plutôt attractif	Très difficile Détachement

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN SERVICE ECONOMIE AGRICOLE





## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN SEA (service d'économie agricole) (en DDAF/DDEA)

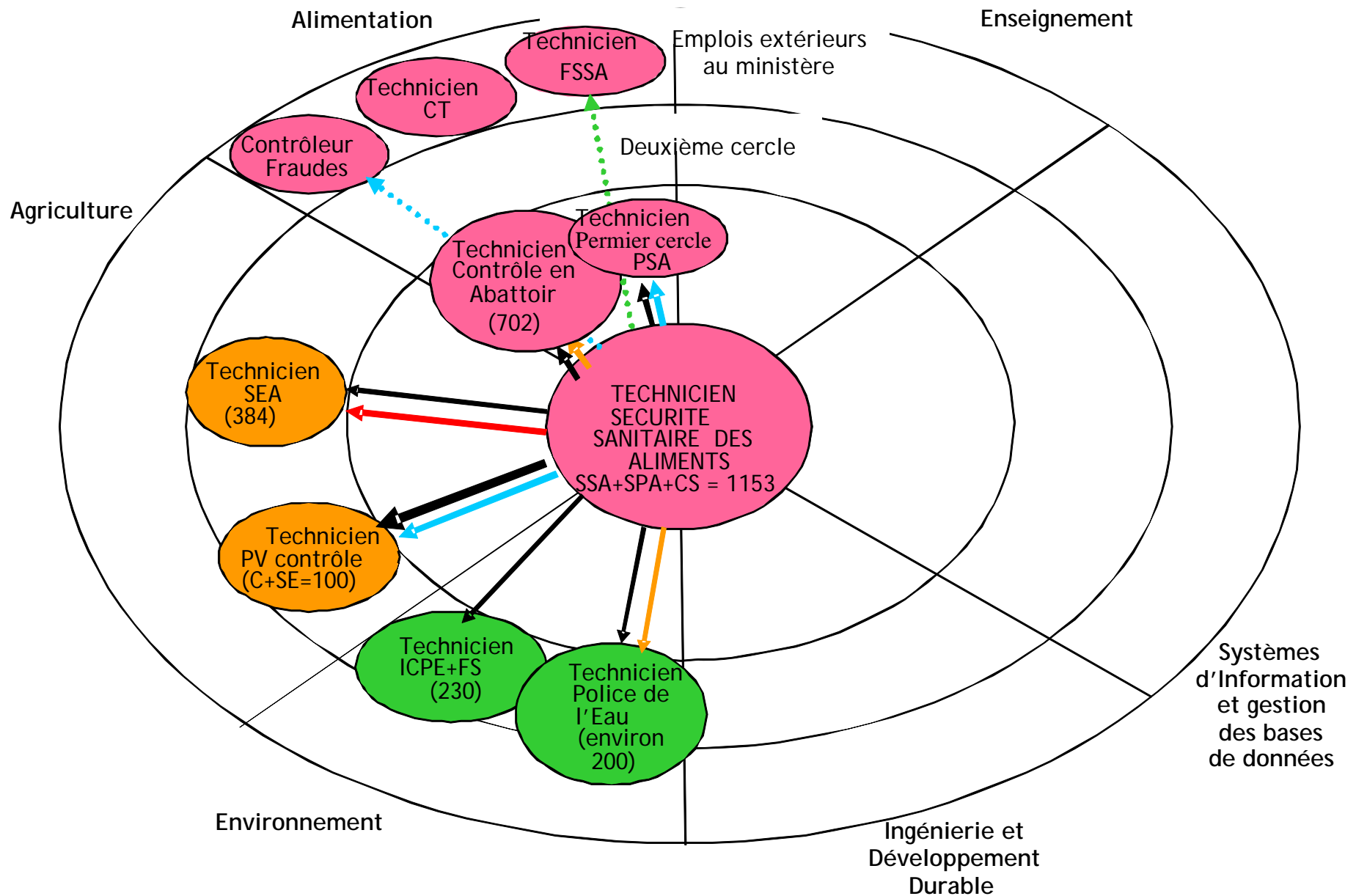
VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN SRISE	DRAF	Apport de la connaissance du terrain, mais relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Plutôt peu attractif ; variable selon la fibre individuelle statistique/base de données	Passage facile
TECHNICIEN SSA	DDSV	Entre 3 mois et 1 an selon l'expérience professionnelle du technicien	Plutôt peu attractif	Facile (mais concurrence des techniciens issus des abattoir)
TECHNICIEN SPA	DDSV	Entre 3 mois et 1 an selon l'expérience professionnelle du technicien	Plutôt attractif	Facile (mais concurrence des techniciens issus des abattoirs)
TECHNICIEN ICPE	DDSV	Formation longue du Meeddat. Habilitation nécessaire.	Très variable selon l'expérience et la motivation de chacun	Facile
TECHNICIEN Police de l'Eau	DDAF/DDEA	Entre 6 mois et 1 an	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF/DDEA	Variable selon les compétences individuelles	Attractif	Très facile, mais très peu de postes
TECHNICIEN CONNAISSANCE DU TERRITOIRE	DDEA	Entre 3 mois et 1 an selon l'expérience professionnelle du technicien	Attractif	Facile
TECHNICIEN DEVELOPPEMENT DURABLE	DDEA	Indéterminé pour l'instant : missions non encore précisées	Attractif	Facile, mais concurrence très vive compte tenu de la reconversion des techniciens Ingénierie Publique

## **AIRES DE MOBILITE DES METIERS DE L'ALIMENTATION**

# Métiers concernés

- Technicien Sécurité Sanitaire des Aliments
- Technicien Santé Protection Animale
- Technicien Contrôle en Abattoir

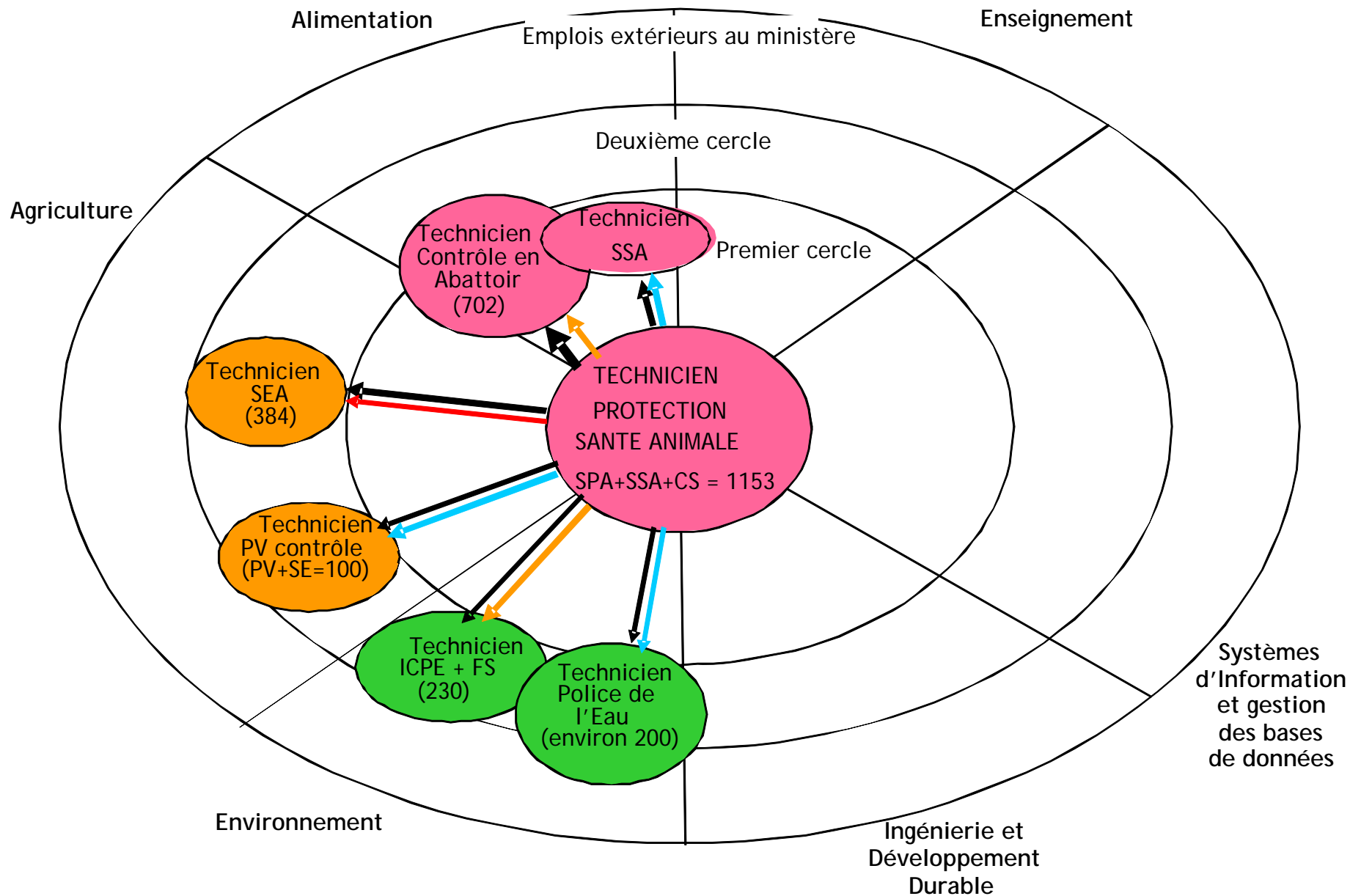
## AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN SSA (Sécurité Sanitaire des Aliments) (en DDSV)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN SPA SANTE PROTECTION ANIMALE	DDSV	Relativement difficile (apprentissage entre 3 mois et 1 an)	Plu t attractif	Très facile
TECHNICIEN CONTRÔLE EN ABATTOIR	DDSV - Abattoir	Assez facile (apprentissage entre 1 et 6 mois) Dépend de la FI et de son ancienneté	Plu t peu attractif (la diversification des missions dans certains abattoirs rend le travail plus attractif)	Très facile
TECHNICIEN ICPE	DDSV	Formation longue du Meeddat. Habilitation nécessaire. Très difficile.	Plu t peu attractif, car perçu comme plus administratif	Très facile
TECHNICIEN SEA	DDAF	3 mois à 1 an selon expérience professionnelle	Pas attractif, car aspects administratifs très développés (plus problème de méconnaissance)	Très facile
TECHNICIEN PV contrôle	DRAF	Très difficile (> 1 an)	Plu t attractif : perçu comme plus autonome qu'en DDSV (poids hiérarchique moindre). Méconnaissance.	Très facile
TECHNICIEN police de l'eau	DDAF	Apprentissage d'un métier nouveau bien que la situation dépende des missions.	Plu t attractif	Très facile
CONTROLEUR DES FRAUDES	UD CCRF	Variable : approche contrôle identique. Dans les domaines communs < 3 mois, dans d'autres > 1 an	Plu t attractif malgré aspect « répression »	Très difficile
TECHNICIEN	AFSSA	??	Attractif	Très difficile + très faible nombre
TECHNICIEN HYGIENE	COLLECTIVITE TERRITORIALE SERVICES HYGIENE			Détachement

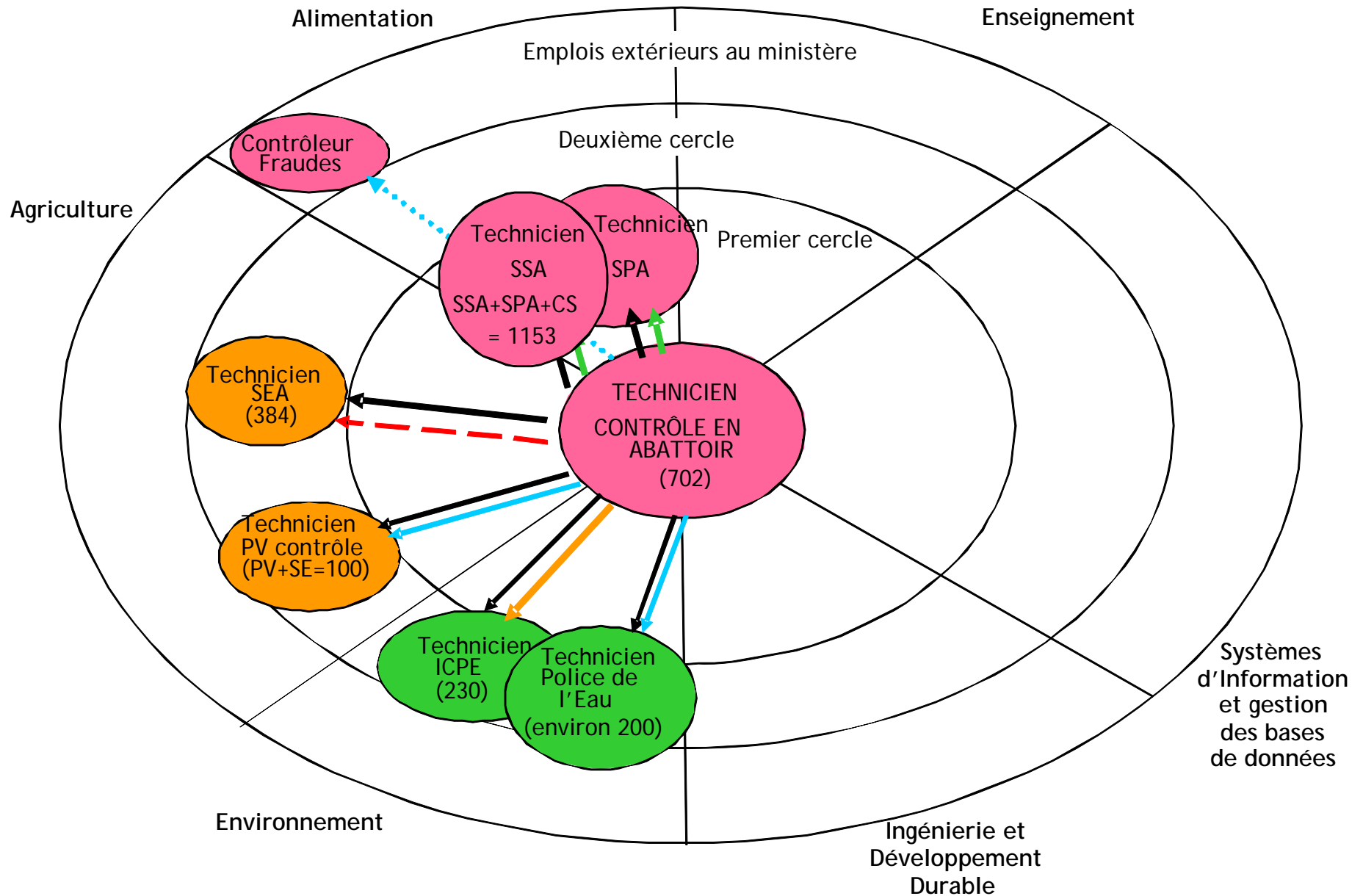
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN SANTE PROTECTION ANIMALE



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN SPA (Santé Protection Animale) (en DDSV)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN SSA SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS	DDSV	Relativement difficile (apprentissage entre 3 mois et 1 an)	Plutôt attractif	Très facile
TECHNICIEN CONTRÔLE EN ABATTOIR	DDSV - Abattoir	Assez facile (apprentissage entre 1 et 6 mois) Dépend de la FI et de son ancienneté	Plutôt peu attractif (la diversification des missions dans certains abattoirs rend cependant le travail plus attractif)	Très facile
TECHNICIEN ICPE	DDSV	Formation longue du Meeddat. Habilitation nécessaire. Très difficile.	Plutôt peu attractif, car perçu comme plus administratif	Très facile
TECHNICIEN SEA	DDAF	3 mois à 1 an selon expérience professionnelle	Pas attractif, car aspects administratifs très développés	Très facile
TECHNICIEN PV contrôle	DRAF	Très difficile (> 1 an)	Plutôt attractif : perçu comme plus autonome qu'en DDSV (poids hiérarchique moindre). Méconnaissance.	Très facile
TECHNICIEN police de l'eau	DDAF	Apprentissage d'un métier nouveau bien que la situation dépende des missions.	Plutôt attractif	Très facile

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN CONTRÔLE EN ABATTOIR





## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN CONTRÔLE EN ABATTOIR

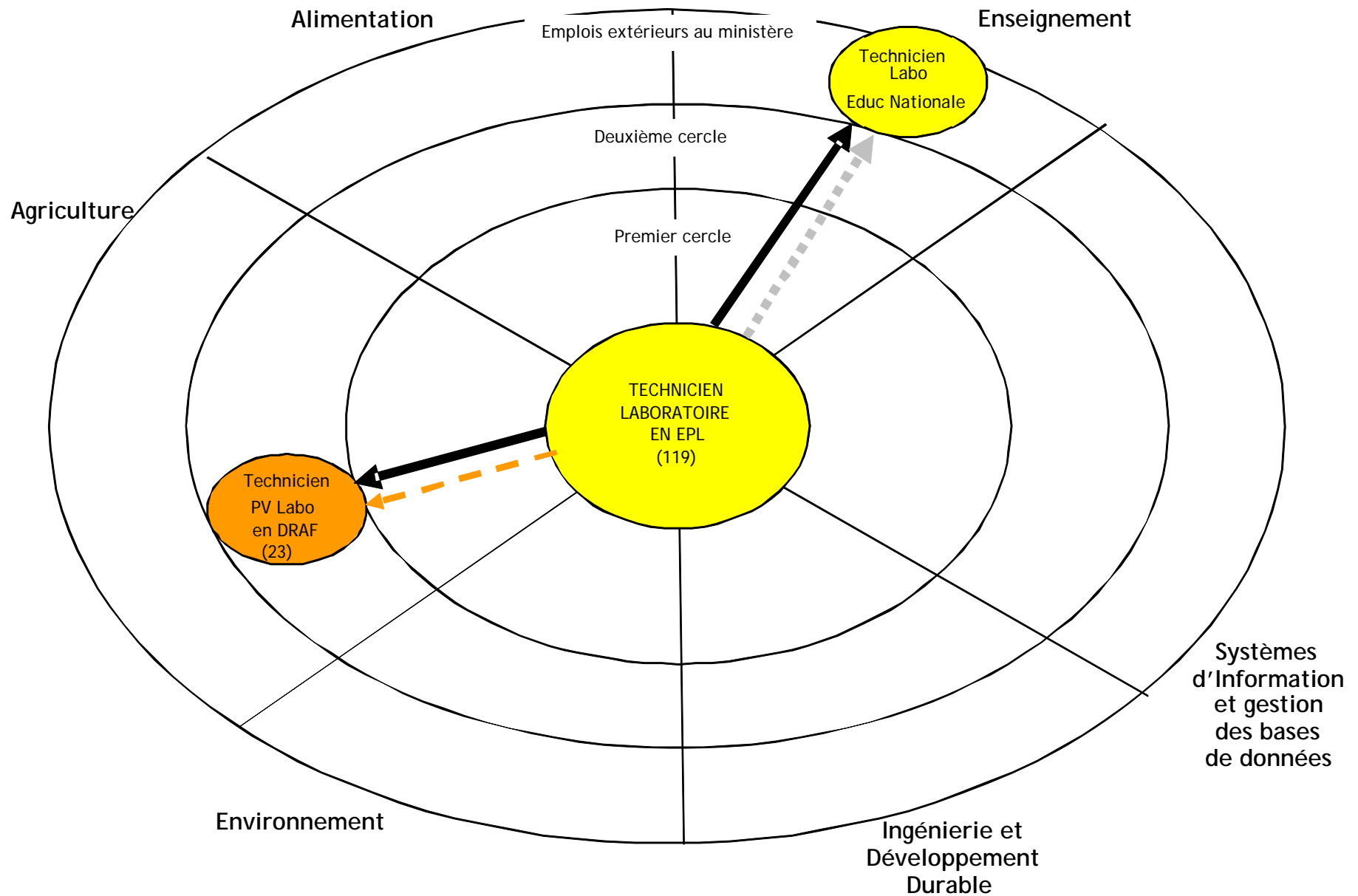
VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN SPA SANTE PROTECTION ANIMALE	DDSV	De 3 mois à 1 an selon l'expérience professionnelle	Attractif, sauf intérêt particulier à rester en abattoir	Très facile
TECHNICIEN SSA SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS	DDSV	De 3 mois à 1 an selon l'expérience professionnelle	Attractif, sauf intérêt particulier à rester en abattoir	Très facile
TECHNICIEN ICPE	DDSV	Formation longue du Meeddat. Habilitation nécessaire. Très difficile.	Plutôt peu attractif, car perçu comme plus administratif	Très facile
TECHNICIEN SEA	DDAF	3 mois à 1 an selon expérience professionnelle	Pas attractif, car aspects administratifs très développés (plus problème de méconnaissance)	Facile
TECHNICIEN PV contrôle	DRAF	Très difficile (> 1 an)	Plutôt attractif : perçu comme plus autonome qu'en DDSV (poids hiérarchique moindre). Méconnaissance.	Facile
TECHNICIEN police de l'eau	DDAF	Apprentissage d'un métier nouveau bien que la situation dépende des missions.	Plutôt attractif	Facile
CONTROLEUR DES FRAUDES	UD CCRF	Variable : approche contrôle identique. Dans les domaines communs < 3 mois, dans d'autres > 1 an	Plutôt attractif malgré aspect « répression »	Très difficile

## **AIRES DE MOBILITE DES METIERS DE L'ENSEIGNEMENT**

# Métiers concernés

- Technicien laboratoire en EPL
- TEPETA Documentation
- TEPETA Vie scolaire
- TEPETA IBA (Informatique, Bureautique, Audiovisuel)

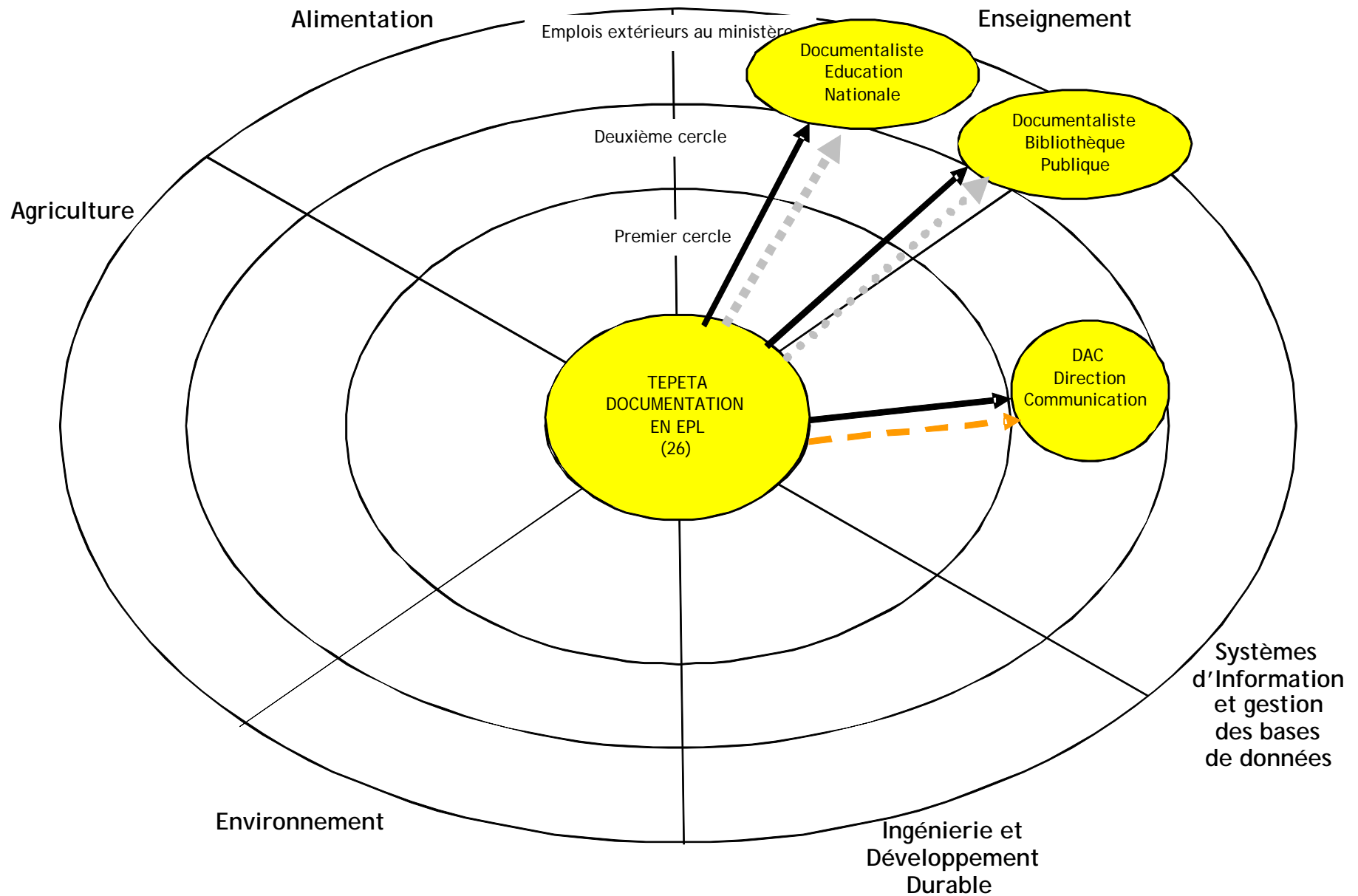
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN LABO EN EPL



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN DE LABORATOIRE EN EPL

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN DE LABORATOIRE DE PROTECTION VEGETALE	DRAF	Relativement facile	Plutôt peu attractif, car perte du contact avec les élèves	Passage difficile (les grilles ne correspondent pas), de plus rapport des nombres de 1 à 5
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	ETABLISSEMENT EDUCATION NATIONALE (ENSEIGNEMENT TECHNIQUE)	Relativement facile	Degré d'attractivité non déterminé ; crainte d'une perte d'autonomie, de polyvalence, de fermeture de certaines filières	Passage par détachement possible, mais gestion différente (académique pour l'EN et nationale pour nous)
<i>PASSAGE VERS LA FORMATION RECHERCHE</i>	<i>ETABLISSEMENTS DE RECHERCHE OU D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</i>	<i>DETACHEMENT : difficile compte tenu de missions très pointues</i>	<i>Indéterminé, mais perte d'autonomie, de polyvalence</i>	<i>DIFFICILE, PASSAGE PAR CONCOURS</i>

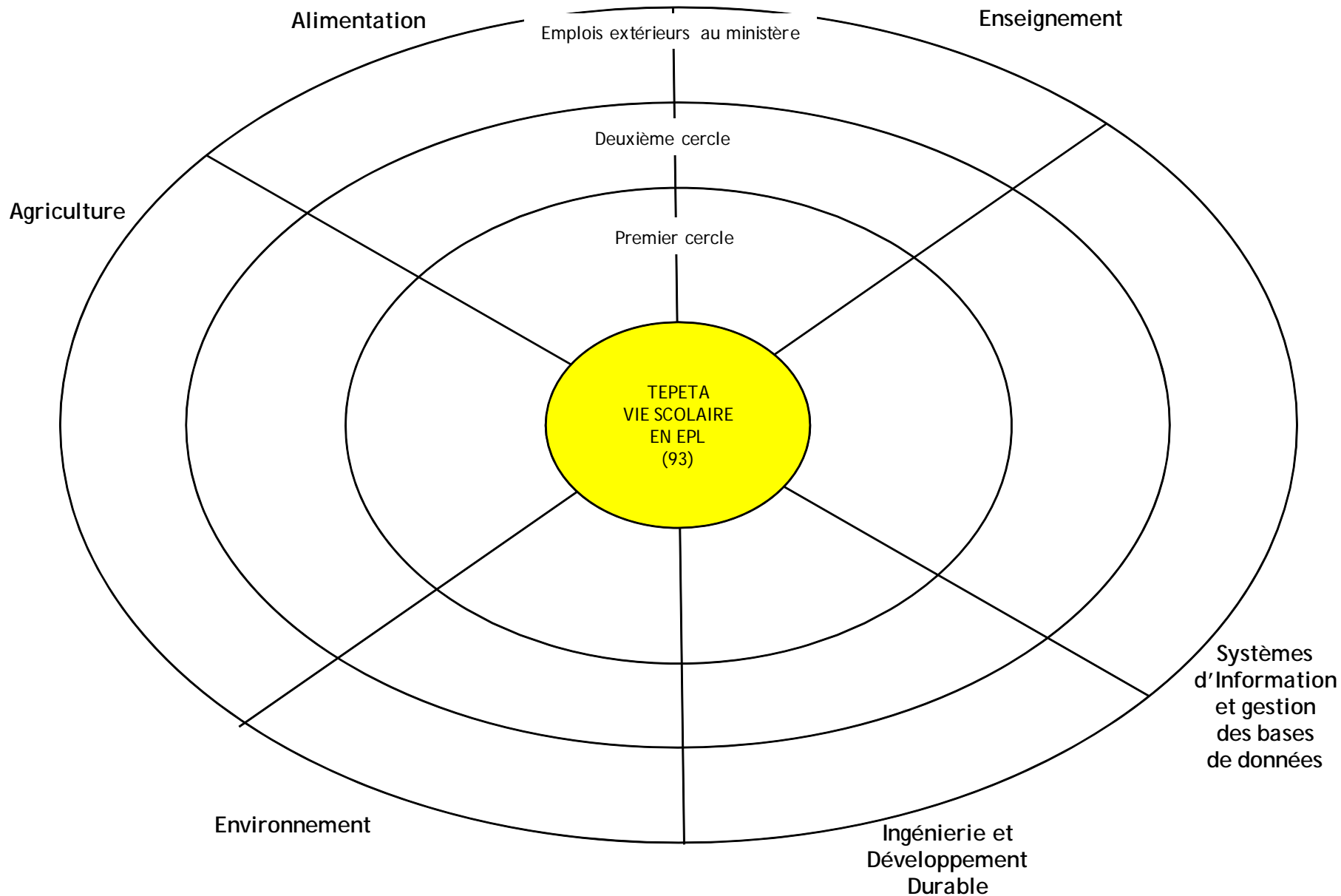
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TEPETA DOCUMENTATION EN EPL



## AIRES DE MOBILITE : TEPETA DOCUMENTATION EN EPL

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
DOCUMENTALISTE DANS UN AUTRE TYPE D'ETABLISSEMENT SCOLAIRE	ETABLISSEMENT EDUCATION NATIONALE Lycée professionnel, ou lycée général	Dépend des techniques utilisées	Degré d'attractivité non déterminé	Passage très difficile
DOCUMENTALISTE	Direction d'Administration Centrale : direction de la Communication	Dépend des techniques utilisées	Plutôt peu attractif, car perte du contact avec les élèves	Très difficile ; très peu de postes disponibles ; « étiquetage » Tepeta défavorable
DOCUMENTALISTE	Bibliothèque Publique	Dépend des techniques utilisées	Degré d'attractivité non déterminé	Impossible sans démission

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TEPETA VIE SCOLAIRE

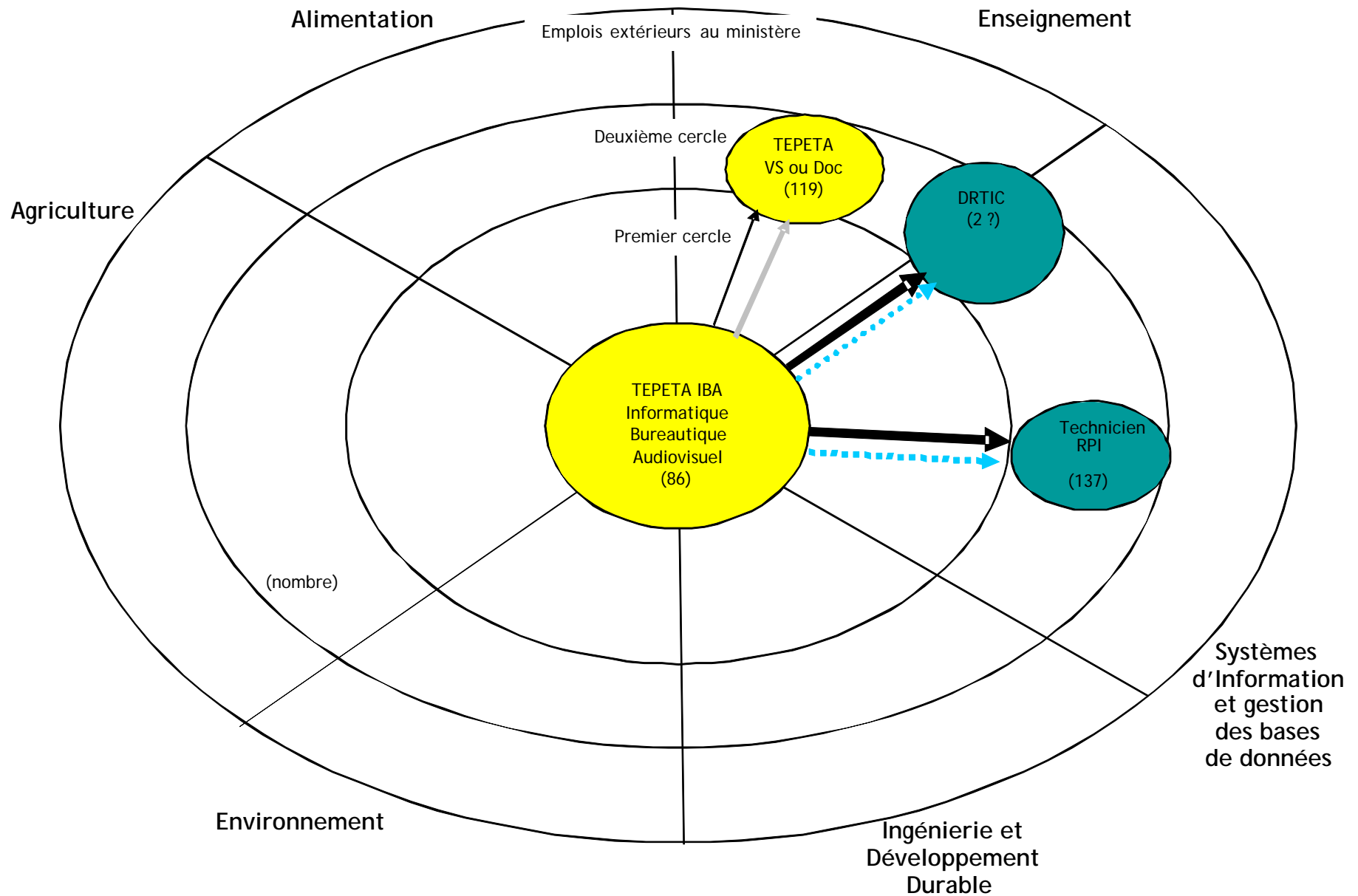




## AIRES DE MOBILITE : TEPETA VIE SCOLAIRE

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
<i>PASSAGE CPE (certains Tepeta VS font fonction de CPE)</i>	<i>EPL</i>	<i>Très difficile, concours plus niveau licence</i>		

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TEPETA IBA (Informatique, Bureautique, Audiovisuel)



## AIRES DE MOBILITE : TEPETA IBA (Informatique, Bureautique, Audiovisuel)

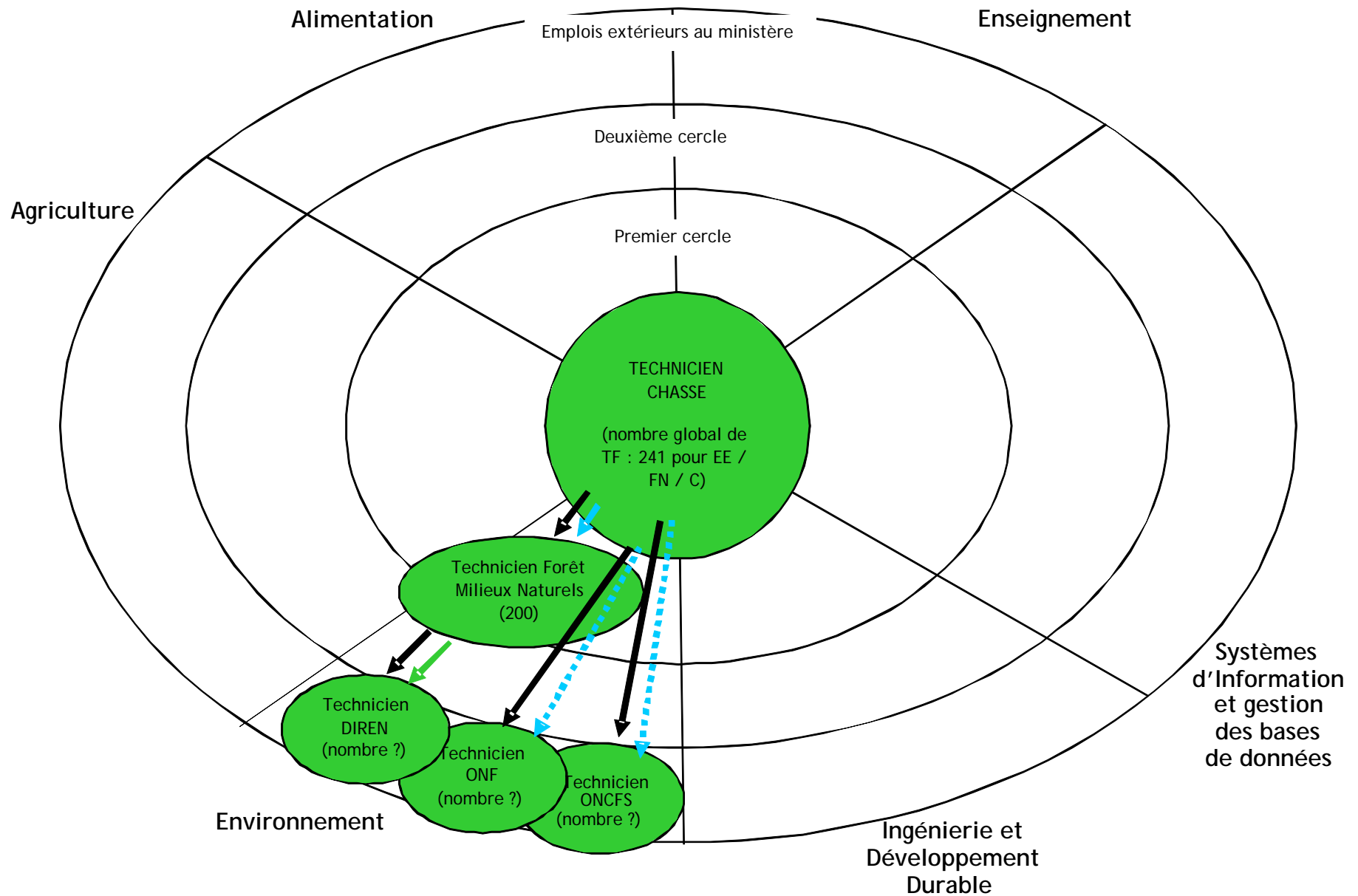
VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
RPI	DDAF/DDEA DDSV DIREN	Assez facile	Plutôt attractif (responsabilités, salaire), mais perte de contact avec les élèves	Passage compliqué et difficile (non correspondance des grilles). De plus, la création des DDEA peut entraîner dans l'immédiat des économies d'échelle.
DRTIC (Délégué Régional TIC) (quasiment tous en catégorie A)	DRAF	Assez facile	Plutôt attractif	Passage difficile, pratiquement pas de postes
TEPETA Vie Scolaire ou Documentation	EPL	Changement de métier, donc apprentissage long (> 1 an)	Variable en fonction des individus	Passage facile

## **AIRES DE MOBILITE DES METIERS DE L'ENVIRONNEMENT**

# Métiers concernés

- Technicien Chasse
- Technicien Forêt et Milieux Naturels
- Technicien Protection des Végétaux S. E
- Technicien ICPE – FS (Faune Sauvage)
- Technicien Police de l'Eau

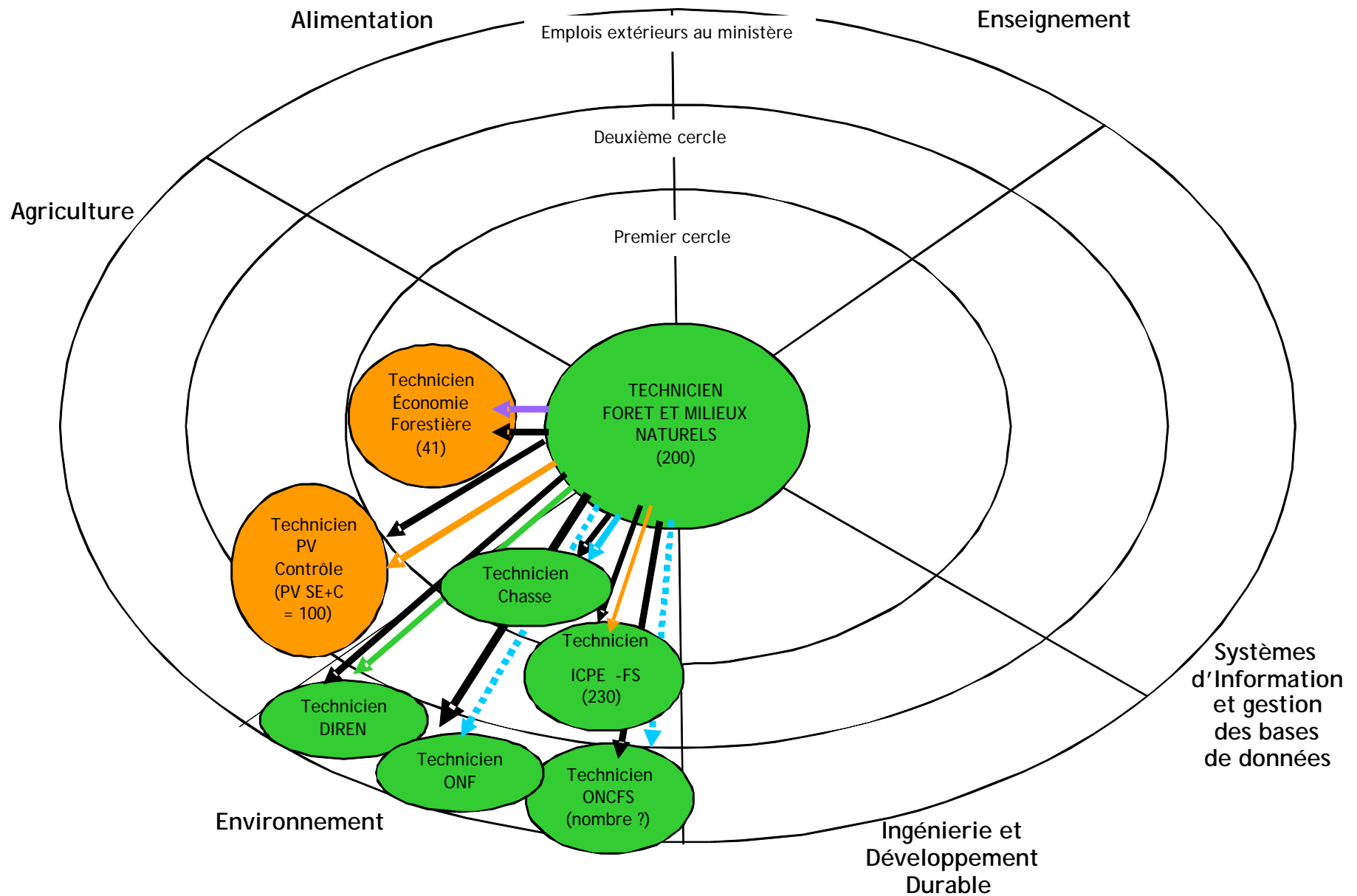
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN CHASSE



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN CHASSE (en DDAF/DDEA)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF ou DDEA	Très variable en fonction de la formation initiale du titulaire	Plutôt attractif	Passage très facile
TECHNICIEN ENVIRONNEMENT	ONCFS	Idem	Plutôt attractif	Passage très difficile (autre ministère), lié de plus à l'avenir de l'Office
TECHNICIEN ENVIRONNEMENT	DIREN	Idem	Attractif	Passage plutôt facile, mais avenir avec les DREAL ?
TECHNICIEN FORET	ONF	Idem	Plutôt attractif	Passage très difficile dans les faits (quotas)
TECHNICIEN POLICE DE L'EAU	DDAF/DDEA	Idem	Plutôt attractif ?	

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN FORET ET MILIEUX NATURELS

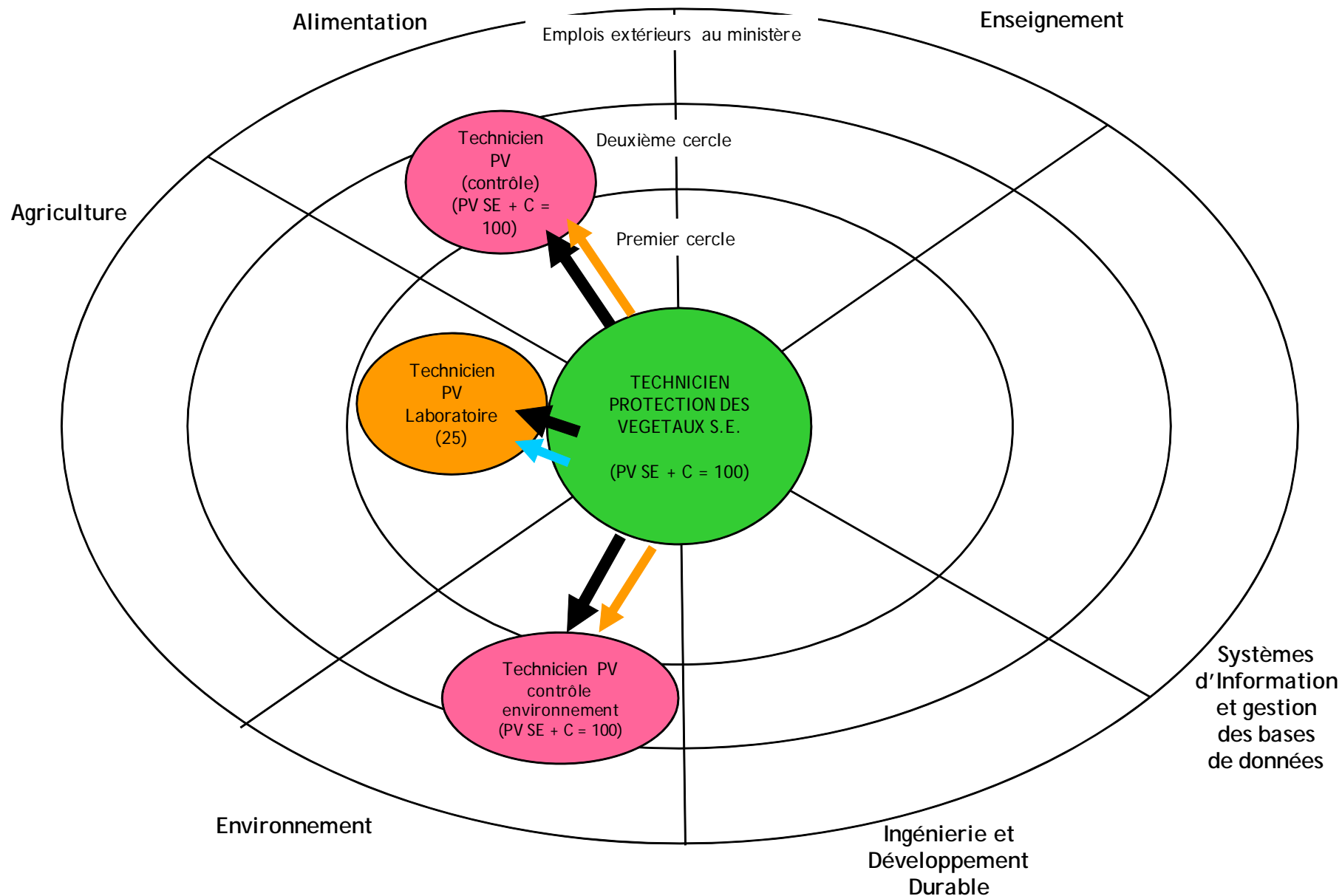




## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN FORET ET MILIEUX NATURELS (en DDAF/DDEA)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN CHASSE	DDAF ou DDEA	Relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Plutôt attractif	Passage très facile
TECHNICIEN ENVIRONNEMENT	ONCFS	Relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Plutôt attractif	Passage très difficile, de plus lié à l'avenir de l'Office
TECHNICIEN ECONOMIE FORESTIERE	DRAF	Relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Variable	Passage assez facile
TECHNICIEN ENVIRONNEMENT	DIREN	Relativement difficile (apprentissage de 3 mois à 1 an)	Attractif	Passage assez facile
TECHNICIEN ICPE-FS	DDSV	Difficile (apprentissage >1 an)	Plutôt peu attractif	Passage assez facile
TECHNICIEN FORET	ONF	Relativement facile (1 à 3 mois)	Plutôt attractif, même si ONF est très hiérarchisée	Passage très difficile dans les faits (quotas)
TECHNICIEN POLICE DE L'EAU	DDAF-DDEA	Très variable en fonction de la formation initiale du titulaire	Plutôt peu attractif ?	
TECHNICIEN PV CONTROLE	DRAF	Variable en fonction de la formation initiale du titulaire (TA plus proche)	Plutôt peu attractif	Passage facile

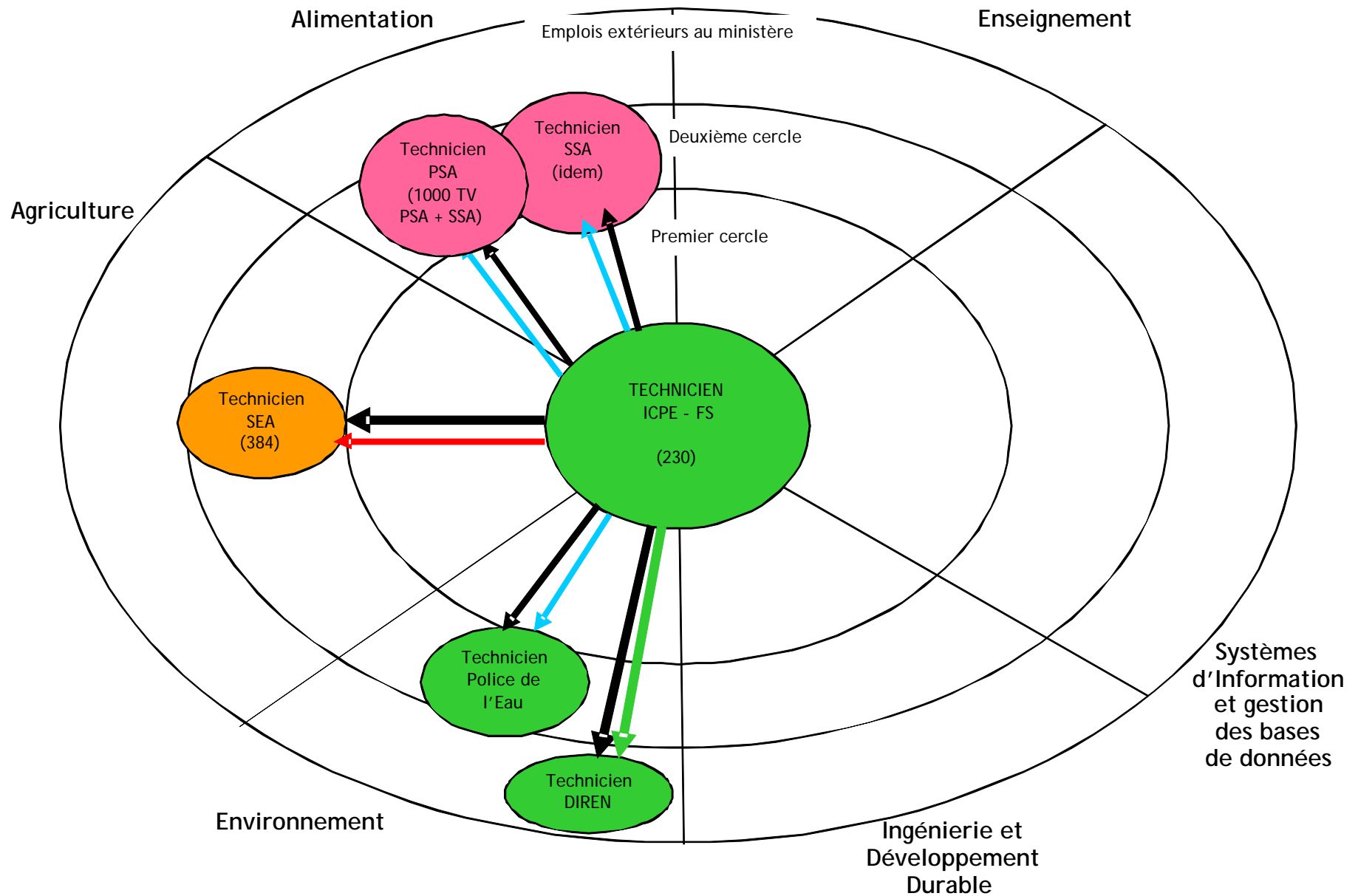
AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX (surveillance épidémiologique)



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX S.E (surveillance épidémiologique) (en DRAF)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX C (contrôle alimentation)	DRAF	Facile (< 3 mois)	Plutôt peu attractif ? (difficulté de passage d'une activité de conseil à du contrôle)	Très facile
TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX L. Laboratoire	DRAF	Facile (< 3 mois)	Plutôt attractif ?	Très facile
TECHNICIEN PROTECTION DES VEGETAUX C (contrôle environnement)	DRAF	Facile (< 3 mois)	Plutôt peu attractif ? (difficulté de passage d'une activité de conseil à du contrôle)	Très facile

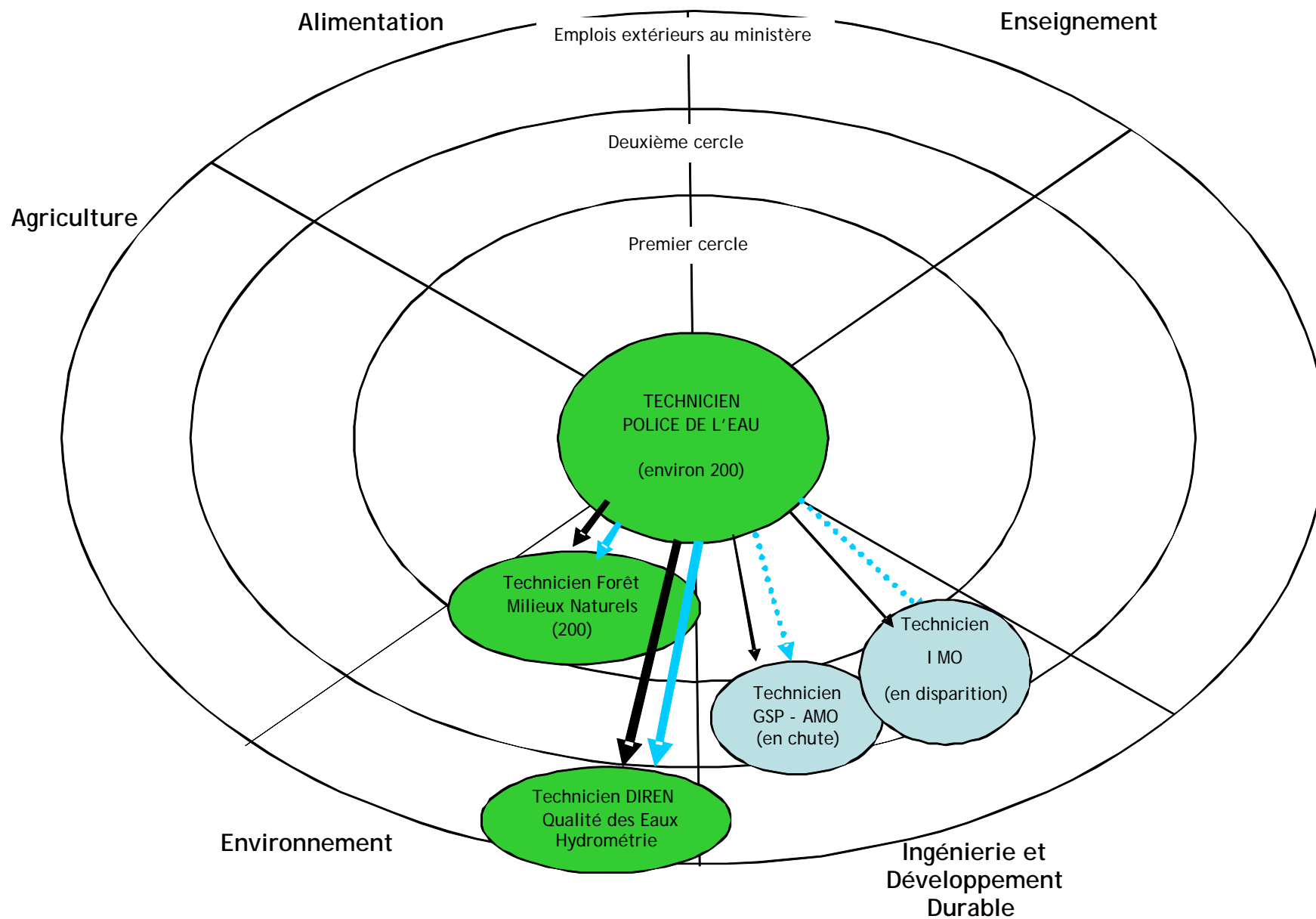
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN ICP-FS



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN ICPE - FS (en DDSV)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN PSA PROTECTION SANTE ANIMALE	DDSV	Passage relativement difficile (entre 3 mois et 1 an)	Plutôt attractif, mais variable selon les personnes (routine)	Passage facile
TECHNICIEN SSA SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS	DDSV	Passage relativement difficile (entre 3 mois et 1 an)	Plutôt attractif	Passage facile
TECHNICIEN ENVIRONNEMENT	DIREN	Passage difficile (> à 1 an)	Attractif	Passage facile
TECHNICIEN POLICE DE L'EAU	DDAF/DDEA	Passage relativement difficile (entre 3 mois et 1 an)	Plutôt attractif	Passage facile
TECHNICIEN SEA	DDAF/DDEA	Passage facile (< 3 mois)	Pas attractif	Passage facile

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN POLICE DE L'EAU



## AIRES DE MOBILITE : TECHNICIEN POLICE DE L'EAU (en DDAF/DDEA)

VERS UN AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF / DDEA	Apprentissage de 3 mois à 1 an	Plutôt attractif	Passage très facile
TECHNICIEN GSP-AMO (ingénierie gestion des services publics et assistance maîtrise d'ouvrage)	DDAF ou DDEA (ou DDE)	Difficile (au-delà d'un an)	Plutôt attractif	Diminution des effectifs
TECHNICIEN I. MO INGENIERIE MAITRISE D'OEUVRE	DDAF ou DDEA (ou DDE)	Difficile (au-delà d'un an)	Plutôt attractif	Fin d'activité Maîtrise d'Œuvre programmée
TECHNICIEN Qualité des Eaux - Hydrométrie	DIREN	Apprentissage de 3 mois à 1 an	Plutôt attractif	Passage facile

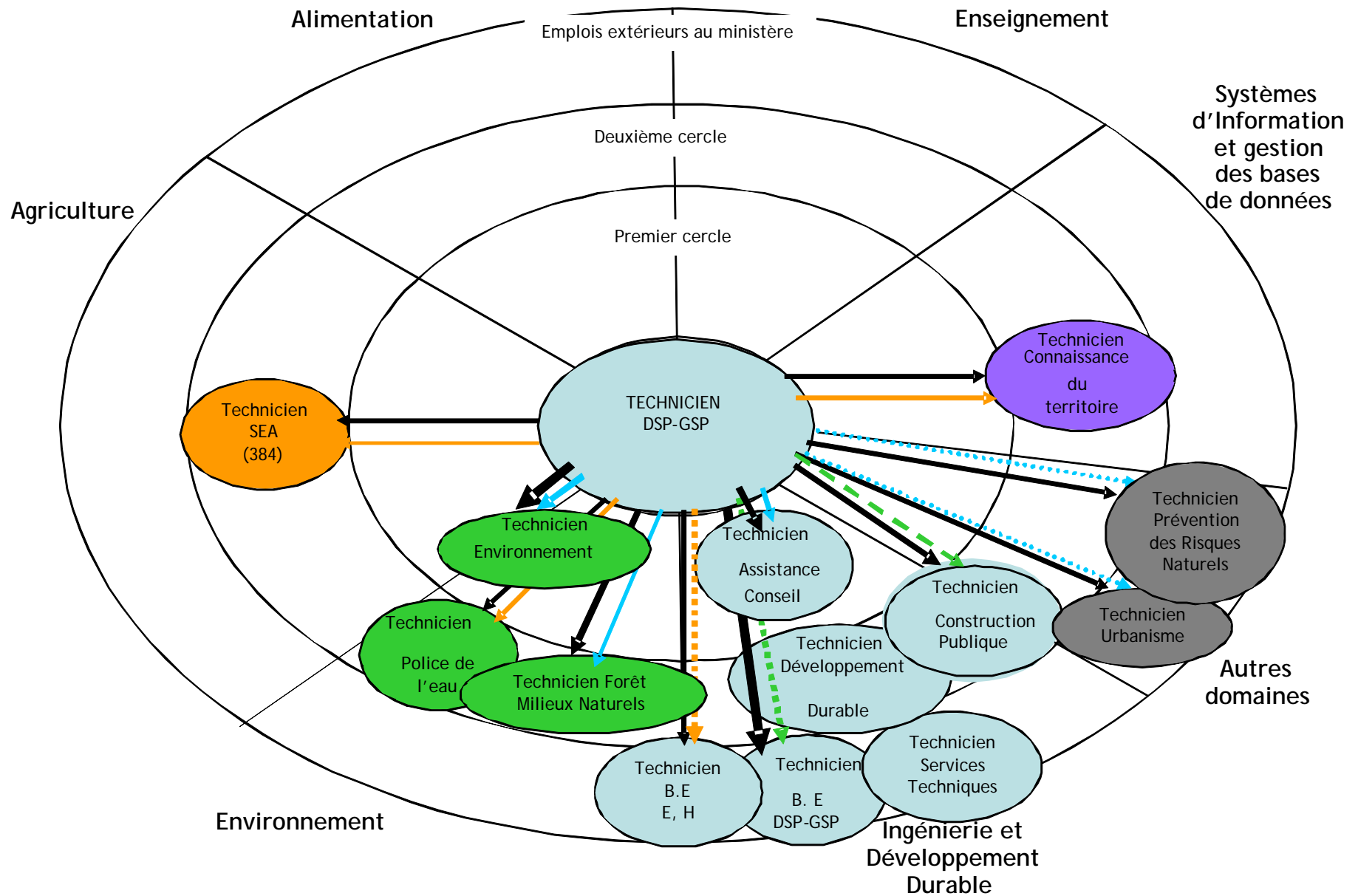
**AIRES DE MOBILITE DES METIERS DE L'INGENIERIE ET DU  
DEVELOPPEMENT DURABLE**



# Métiers concernés

- Technicien DSP- GSP (délégation ou gestion des services publics)
- Technicien assistance conseil (AMO, ATESAT)
- Technicien Maîtrise d'Oeuvre

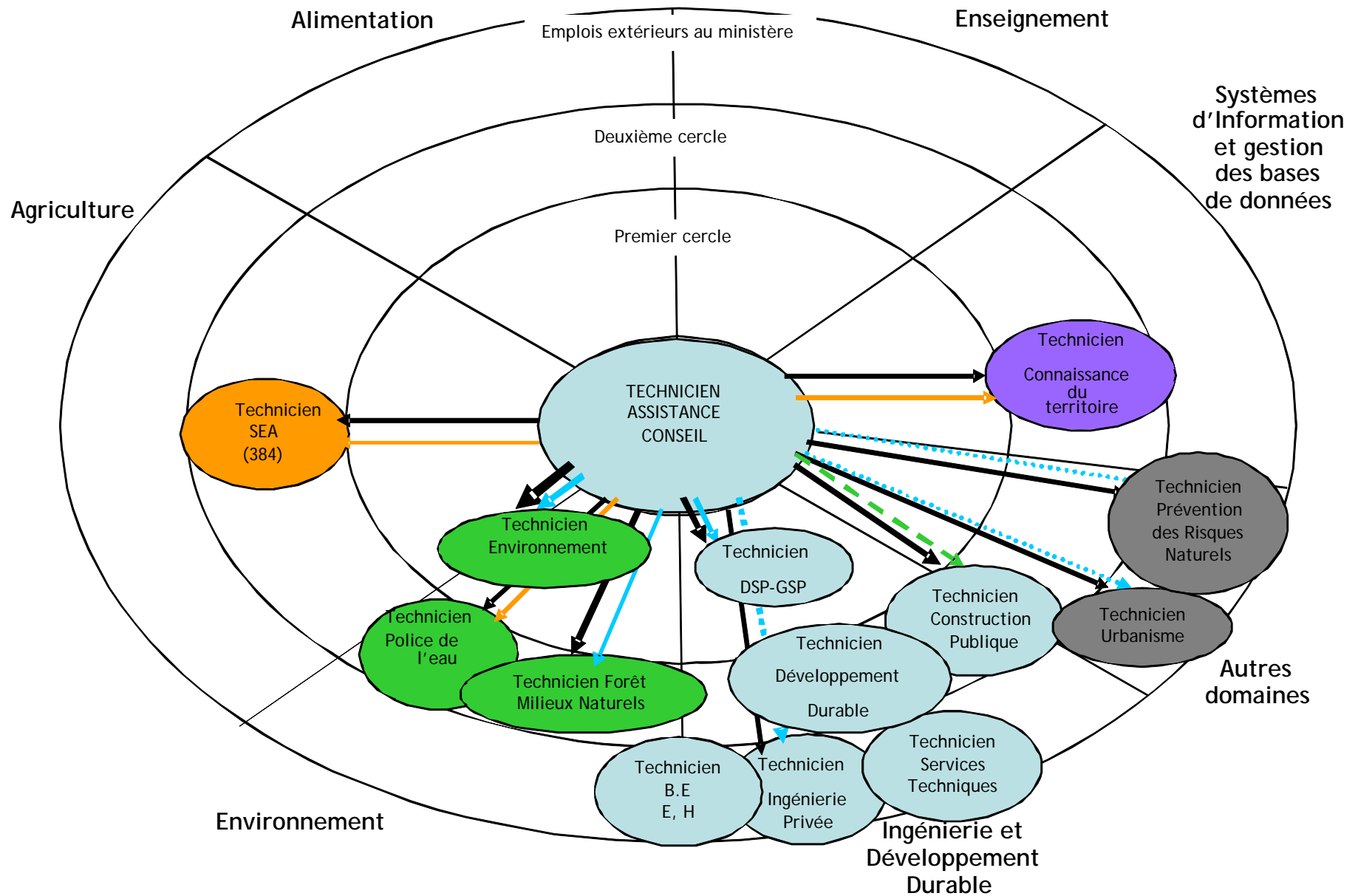
AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN DSP - GSP



## AIRES DE MOBILITE DE : TECHNICIEN DSP - GSP

AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN EN ASSISTANCE CONSEIL	DDAF / DDEA / DDE	Moyennement facile: 6 mois à 1 an	Plutôt attractif	Facile, mais incertitude sur le maintien de cette activité
TECHNICIEN EN POLICE DE L'EAU	DDAF / DDEA / DDE	Moyennement facile	Peu attractif : posture de contrôle (surtout s'il faut rester dans le même département avec les mêmes interlocuteurs)	Facile
TECHNICIEN EN SERVICES TECHNIQUES	COMMUNE COMMUNAUTE DE COMMUNES	Facile si mêmes domaines (eau, déchets) ; parfois du management à assurer	Attractif si la commune est suffisamment importante ; peur du poids du politique	Détachements ou intégrations facilitées ; négociation du salaire
TECHNICIEN INGENIERIE PRIVEE	BUREAU D'ETUDES PRIVE (Environnement, hydraulique)	Moyennement facile	Peu attractif : souvent travail physique en assistance d'ingénieur	Exige disponibilité ou démission (facilitée en ce moment)
TECHNICIEN DSP-GSP	BUREAU D'ETUDES DSP-GSP	Très facile, même métier	Attractif	Exige disponibilité ou démission (facilitée en ce moment)
TECHNICIEN ENVIRONNEMT	DIREN	Socle déjà maîtrisé (hydro-métrie, -biologie, -logie)	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF / DDEA	Relativement difficile : aspects réglementaires et techniques à maîtriser	Plutôt attractif : attrait environnemental, terrain, malgré posture de contrôle	Facile
TECHNICIEN SEA	DDAF / DDEA	Très difficile	Peu attractif	Facile
TECHNICIEN CONSTRUCTION PUBLIQUE	DDE / DDEA	Relativement facile	Attractif	Facile, mais concurrence vive :reconversion agents IP
TECHNICIEN URBANISME	DDEA	Difficile changement métier	Plutôt attractif	Idem
TECHN. PREV.RISQUES NATURELS	DDEA	Difficile changement métier	Plutôt attractif	Idem
TECHNICIEN DEVELOPPEMENT DURABLE	DDEA	Indéterminé pour l'instant : missions non précisées	Attractif ? A vérifier	Idem
TECHNICIEN CONNAISSANCE DU TERRITOIRE	DDEA	Difficile ; > 1 an ?	Travail bureau peu attractif	Idem

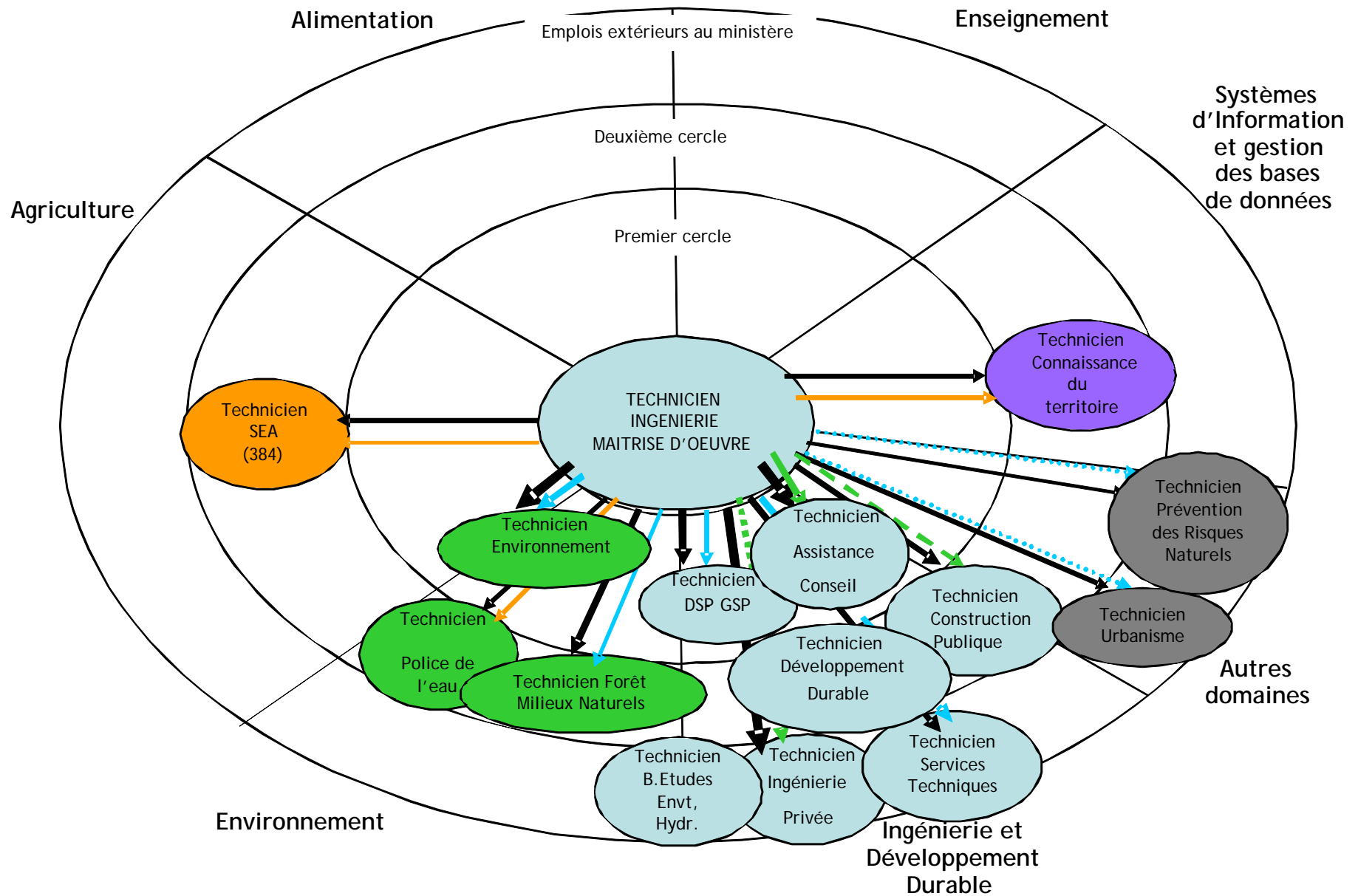
# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN ASSISTANCE CONSEIL



## AIRES DE MOBILITE DE : TECHNICIEN EN ASSISTANCE CONSEIL

AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN DSP/GSP	DDAF / DDEA / DDE	Moyennement facile: 6 mois à 1 an : réglementation, aspects financiers, logiciel	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN EN POLICE DE L'EAU	DDAF / DDEA / DDE	Relativement difficile : aspect réglementaire à maîtriser	Peu attractif : posture de contrôle (surtout s'il faut rester dans le même département avec les mêmes interlocuteurs)	Facile
TECHNICIEN EN SERVICES TECHNIQUES	COMMUNE COMMUNAUTE DE COMMUNES	Facile si mêmes domaines (eau, déchets) ; parfois du management à assurer	Attractif si la commune est suffisamment importante ; peur du poids du politique	Détachements ou intégrations facilitées ; négociation du salaire
TECHNICIEN INGENIERIE PRIVEE	BUREAU D'ETUDES PRIVE (Environnement, hydraulique)	Moyennement facile	Peu attractif : souvent travail physique en assistance d'ingénieur	Exige disponibilité ou démission (facilitée en ce moment)
TECHNICIEN INGENIERIE PRIVEE	MAITRE D'ŒUVRE PRIVE	Relativement difficile, si n'a jamais fait de MO	Plutôt attractif	Exige disponibilité ou démission (facilitée en ce moment)
TECHNICIEN ENVIRONNEMT	DIREN	Socle déjà maîtrisé (hydro-métrie, -biologie, -logie)	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF / DDEA	Relativement difficile : aspects réglementaires et techniques à maîtriser	Plutôt attractif : attrait environnemental, terrain, malgré posture de contrôle	Facile
TECHNICIEN SEA	DDAF / DDEA	Très difficile	Peu attractif	Facile
TECHNICIEN CONSTRUCTION PUBLIQUE	DDE / DDEA	Relativement facile	Attractif	Facile, mais concurrence vive :reconversion agents IP
TECHNICIEN URBANISME	DDEA	Difficile changement métier	Plutôt attractif	Idem
TECHN. PREV. DES RISQUES NATURELS	DDEA	Difficile changement métier	Plutôt attractif	Idem
TECHNICIEN DEVELOPPEMENT DURABLE	DDEA	Indéterminé pour l'instant : missions non précisées	Attractif ? A vérifier	Idem
TECHNICIEN CONNAISSANCE DU TERRITOIRE	DDEA	Difficile ; > 1 an ?	Travail bureau peu attractif	Idem

# AIRES DE MOBILITE POSSIBLES A PARTIR DU METIER : TECHNICIEN INGENIERIE MAITRISE D'OEUVRE



## AIRES DE MOBILITE DE : TECHNICIEN EN INGENIERIE DE MAITRISE D'OEUVRE

AUTRE METIER	STRUCTURE	DU POINT DE VUE DES COMPETENCES	DU POINT DE VUE DE L'ATTRACTIVITE	DU POINT DE VUE DES STATUTS
TECHNICIEN DSP/GSP	DDAF / DDEA / DDE	Moyennement facile: 6 mois à 1 an : réglementation, aspects financiers, logiciel	Plutôt attractif (sauf pour les inconditionnels de la maîtrise d'œuvre)	Facile
TECHN.ASSISTANCE CONSEIL	DDAF / DDEA / DDE	Facile	Attractif	Facile
TECHNICIEN EN POLICE DE L'EAU	DDAF / DDEA / DDE	Relativement difficile : aspect réglementaire à maîtriser	Peu attractif : administratif et posture de contrôle (surtout s'il faut rester dans le même département avec les mêmes interlocuteurs)	Facile
TECHNICIEN EN SERVICES TECHNIQUES	COMMUNE COMMUNAUTE DE COMMUNES	Facile si mêmes domaines (eau, déchets) ; parfois du management à assurer	Attractif si la commune est suffisamment importante ; peur du poids du politique	Détachements ou intégrations facilitées ; négociation du salaire
TECHNICIEN INGENIERIE PRIVEE	MAITRE D'OEUVRE PRIVE (Eau, assainissement, aménagement de rivières)	Très facile : même métier	Attractif	Exige disponibilité ou démission (facilitée en ce moment)
TECHNICIEN ENVIRONNEMT	DIREN	Socle déjà maîtrisé (hydro-métrie, -biologie, -logie)	Plutôt attractif	Facile
TECHNICIEN FORET MILIEUX NATURELS	DDAF / DDEA	Relativement difficile : aspects réglementaires et techniques à maîtriser	Plutôt attractif : attrait environnemental, terrain, malgré posture de contrôle	Facile
TECHNICIEN SEA	DDAF / DDEA	Très difficile	Peu attractif	Facile
TECHNICIEN CONSTRUCTION PUBLIQUE	DDE / DDEA	Relativement facile	Attractif	Facile, mais concurrence vive :reconversion agents IP
TECHNICIEN URBANISME	DDEA	Difficile, changt métier	Plutôt attractif	Idem
TECHN. PREV. DES RISQUES NATURELS	DDEA	Difficile, changt métier	Plutôt attractif	Idem
TECHNICIEN DEVELOPPEMENT DURABLE	DDEA	Indéterminé pour l'instant : missions non précisées	Attractif ? A vérifier	Idem
TECHNICIEN CONNAISSANCE DU TERRITOIRE	DDEA	Difficile ; > 1 an ?	Travail bureau peu attractif	Idem





## **7 CONSTATS MAJEURS**

Huit principaux constats émanent de l'ensemble des travaux qui ont été conduits. Ils sont présentés ci-après selon un ordre qui nous est apparu logique. Cet ordre ne reflète pas l'importance relative des constats effectués.

1. DES IDENTITES PROFESSIONNELLES FORTEMENT ANCREES ET DES TECHNICIENS TRES ATTACHES A LEURS METIER MISSIONS AUTOUR DU COUPLE TECHNICITE x TERRAIN

Les identités professionnelles sont fortement ancrées autour des valeurs « métiers ». L'attachement important des techniciens à leurs métiers et missions structure les comportements professionnels autour du couple technicité-terrain (valeur d'opérationnalité concrète mobilisant les savoirs et savoir-faire techniques), s'accompagnant le plus souvent d'un rejet des tâches considérées comme purement administratives. A noter que ce rejet ne concerne pas que les « anciennes générations » de techniciens.

2. DES PARCOURS QUI NE SE DIVERSIFIENT QUE LORSQU'UN INTERET DE NIVEAU SUPERIEUR (Vie familiale, rapprochement géographique, éventuellement promotion) VIENT SUPPLANTER CETTE IDENTITE METIER/MISSIONS

Dès lors, les techniciens ont spontanément tendance à demeurer dans le même métier, le même type de missions sauf si des préoccupations d'une autre nature viennent contrebalancer l'intérêt pour le contenu du métier. Ainsi, les motivations dominantes à la diversification professionnelle sont avant tout dictées par des préoccupations du domaine privé (vie familiale, rapprochement géographique) et parfois par des aspirations à une promotion professionnelle.

3. DES REPARTITIONS GEOGRAPHIQUES TRES MARQUEES

La distribution géographique (voir état des lieux ci-dessus) fait ressortir une particulière concentration dans quelques régions (Bretagne, Pays de Loire, Midi-Pyrénées, Rhône Alpes) ; celle-ci conjuguant les effets dus à des besoins importants et l'attractivité de ces zones.

4. UN CLOISONNEMENT DES METIERS DE L'ENSEIGNEMENT PAR RAPPORT AUX AUTRES, UN CONTINUUM POUR LES AUTRES

La cartographie des emplois et l'analyse des aires de mobilité fait ressortir un cloisonnement des métiers de l'enseignement (qui évoluent dans un ensemble relativement restreint, étanche aux autres secteurs) alors que l'on observe un quasi continuum pour les autres secteurs avec une perméabilité réelle, même si elle demeure relativement faible, entre secteurs d'emploi. Par ailleurs, si ces cartographies et aires de mobilité constituent un outil nouveau et clarificateur, les possibilités réelles de mobilité fonctionnelle sont largement fondées sur le parcours antérieur des agents et les compétences qu'ils ont pu y capitaliser.

## 5. UN NIVEAU DE DIPLOME TRES ELEVE

Le niveau de diplôme moyen au recrutement de ces corps se situe au delà de bac +2 (alors que le niveau de référence des concours pour ce niveau est bac). Ceci amplifie les attentes et exigences de ces agents qui perçoivent un décalage croissant entre niveau de responsabilités exercées et modalités de reconnaissance par le "système ressources humaines".

## 6. PEU DE DEBOUCHES DE CARRIERE VERS LE HAUT

Il existe peu de mobilité ascendante de ces corps vers des corps de catégories supérieures, à la fois en raison des possibilités étroites offertes pour ces passages, mais aussi d'une réticence liée à l'obligation de mobilité géographique qui est associée systématiquement à ces changements de corps.

## 7. LA FAIBLESSE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DES PARCOURS

Il n'existe pas ou très peu de gestion individuelle des parcours pour ces métiers ; ce constat est corrélé à une méconnaissance largement répandue des autres métiers, même proches, un faible accompagnement professionnel, peu d'appuis organisés au delà de la gestion administrative ce qui génère, à tort ou à raison, un sentiment d'accès difficile à l'information et de relatif abandon parmi les agents concernés.

## 8. LA NON-REPONSE A LA QUESTION : DE QUELLE TECHNICITE AURONS-NOUS BESOIN DEMAIN ?

Enfin, a plané tout au long de l'étude une question lancinante, qui par elle même amplifie les difficultés voire les désarrois : « de quelles compétences techniques aurons-nous besoin demain, quels niveaux de technicité seront nécessaires et autour de quelle articulation de responsabilités (cadres A et catégories B) seront-ils organisés ? ». En d'autres termes, la reformulation de la problématique de départ en deux questions « Pourquoi et Comment diversifier les parcours des techniciens ? » n'a en partie pas trouvé de réponse.



## **8 PROPOSITIONS DE PRECONISATIONS**

## **Préambule : Quel besoins à moyen terme en B techniques liés à l'avenir des missions ?**

L'ensemble des responsables rencontrés est dans une profonde incertitude sur le rôle des B techniques, par rapport notamment aux cadres A, dans un contexte d'évolution des missions et de réorganisation des services déconcentrés de l'Etat.

Ni la part de technicité nécessaire pour asseoir la légitimité du ministère, ni l'articulation des rôles entre B techniques et cadres A ne sont apparues clairement dans les entretiens que nous avons conduits : des discours très divergents ont été formulés à cet égard.

Dans ce contexte d'incertitude, voire de désarroi de certains interlocuteurs, il nous semble qu'on peut néanmoins formuler les préconisations qui suivent.

## **1 - GESTION INDIVIDUELLE DES COMPETENCES ET DES CARRIERES**

### **1.1 - Se doter d'un système de gestion fondé sur le développement des compétences :**

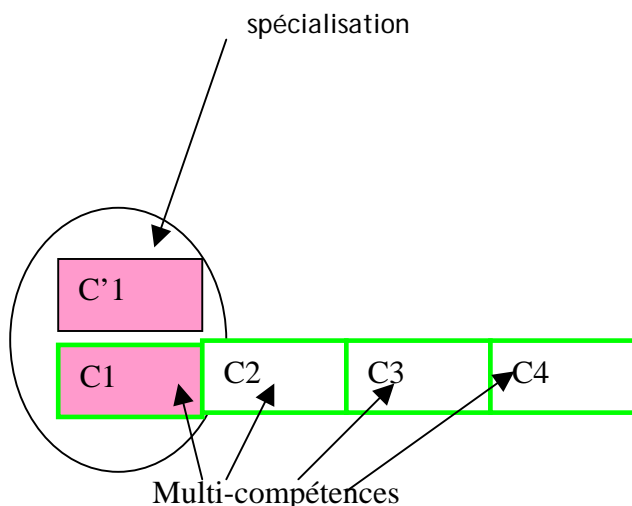
#### 1.1.1 - Reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle :

- prise en compte des CV sous l'aspect des compétences acquises ,
- permettre de capitaliser les compétences de l'individu et de répertorier les besoins de l'institution (compétences requises à moyen terme) en constituant une base de données nationale dans laquelle sont enregistrées ces informations,
- valoriser les entretiens d'évaluation : les exploiter et les capitaliser du point de vue des compétences,
- mieux rémunérer les techniciens à parcours diversifié ou accélérer les avancements de grade.

La prise en compte des compétences acquises nécessite que soient précisées les modalités de leur validation (à partir de quel référentiel ?) et que l'on désigne les personnes légitimes pour effectuer cette validation : chef de service ? directeur ? tiers expert membre du MAP ou hors MAP ?

Le développement des compétences peut se traduire par : (voir schéma ci-dessous)

- soit l'acquisition progressive d'une multi-compétences (C1 à C4) par association de compétences proches ou liées : dans un premier temps, il peut être proposé l'acquisition d'une double compétence comprenant 2 volets complémentaires, par exemple : eau / milieu naturel
- soit l'acquisition d'une spécialisation conduisant à devenir référent national ou expert dans un domaine (C1 vers C'1)



### 1.1.2 - Promouvoir

- valoriser les fonctions d'encadrement chez les chefs techniciens : ces fonctions peuvent être un atout pour un déroulement de carrière et, notamment, pour un passage en collectivité territoriale,
- professionnaliser l'examen professionnel (actuellement 'académique') et le rapprocher du métier tel qu'il sera exercé (épreuve de mise en situation, ...),
- S'efforcer de résoudre les blocages de statut pour les rares passerelles existantes vers les services déconcentrés pour les TEPETA IBA et labo (vers labos PV).

Nota : la mobilité géographique, notamment par son impact financier sur l'agent, est un frein à la promotion en catégorie A.

### **1.2 - Améliorer la connaissance des métiers et conseiller :**

- disposer de « vrais » conseillers en carrière professionnelle au niveau régional qui soient indépendants des enjeux et de la structure de rattachement administratif de l'agent, qui puissent garantir l'anonymat des personnes, et connaissent l'ensemble des possibilités dans et hors ministère,
- accroître la connaissance des métiers, face au constat établi de grande méconnaissance des métiers autres que celui exercé par l'agent, de façon à rendre les agents davantage acteurs et responsables de leur parcours professionnel,
- pour ce faire, mettre à disposition des outils en ligne : cartographie des emplois, aires des mobilités possibles, conditions statutaires des passerelles.

### **1.3 - Améliorer la gestion des affectations**

- formaliser des fiches de profil de poste pour les postes vacants dont le contenu corresponde au poste réel,

- reconnaître la mobilité fonctionnelle interne : actuellement, elle reste invisible et ne donne pas lieu à une reconnaissance professionnelle,
- reconnaître et valoriser les mobilités géographiques :
  - prévoir une rémunération supplémentaire et/ou une accélération d'avancement de grade pour les postes géographiquement peu attractifs,
  - apporter une aide au logement.

Aujourd'hui, mécaniquement la mobilité géographique est pénalisée : retard dans l'avancement, baisse de note, modulation négative des primes, ...

- prévoir systématiquement un accompagnement à la prise de poste permettant à l'agent de faire un bilan précis de ses qualifications et de définir un parcours de formation individuel au regard des compétences à acquérir ; ce parcours comprend une période de tutorat,
- centrer davantage les CAP sur l'adéquation entre les compétences requises et le profil personnel du candidat pour assumer les missions du poste à pourvoir.

## 2 - FORMATION INITIALE ET CONTINUE

### 2.1 - Repenser les filières de formation initiale

#### 2.1.1 - TSSMA

Construire deux filières :

- « eau et biodiversité (forêt, chasse, faune sauvage, Natura 2000, ...) » intégrant le développement durable (connaissance du territoire et diagnostics territoriaux) (cf : organisation MEEDDAT) = TEDD = « technicien environnement et développement durable » ; cette filière intégrerait pour partie la formation dispensée actuellement aux TGR et TF et s'ouvrirait aux nouveaux métiers en émergence. En effet, l'ensemble des connaissances liées à l'environnement et aux politiques de développement durable n'est pas complètement pris en compte, ni intégré sur un profil unique actuellement.
- « agriculture, alimentation » (métiers du contrôle sanitaire vétérinaire et phytosanitaire, de la qualité de l'alimentation et du secteur agricole) = TAA = « technicien agriculture alimentation ». Cette filière intégrerait et réunirait le monde animal et végétal de l'amont à l'aval.

Le cursus de formation commencerait par une 1<sup>ère</sup> année avec un tronc commun et des spécialités (TEDD et TAA) ; la seconde année pourrait prévoir un retour en tronc commun sur des aspects transversaux (compétences relationnelles, méthodologies communes, ..), puis de nouveau un parcours en spécialité et se terminerait par une adaptation au poste d'une durée de 3 mois par alternance.

Ceci suppose que le contenu du poste ne change pas en cours d'enseignement. Il devrait faire l'objet d'un contrat tripartite entre l'école, l'agent et le service d'accueil.

Enfin, il conviendrait d'individualiser ce cursus de formation en fonction des parcours antérieurs des candidats, à condition de valider leurs compétences acquises.



### 2.1.2 - B techniques de l'enseignement agricole

Il conviendrait de mettre en place de façon effective une formation initiale après concours, pouvant se faire par alternance (est signalée « possible » dans le Décret interministériel 1993-273 fixant le statut des techniciens labos et le Décret MAP 2002-1217 fixant le statut du corps des TEPETA)

#### **2.2 - Renforcer de façon ciblée la formation continue :**

- Créer des modules de formation continue pour les TSSMA :
  - pour les métiers existants pour lesquels on relève des manques de compétences (hydraulique, PV, ...),
  - pour les métiers en émergence (ingénierie du développement durable, connaissance du territoire, ...),
  - pour les métiers actuels qui devront évoluer (ingénierie publique) : modules de reconversion,
  - des modules sur le management et le relationnel pour le contrôle et en situation professionnelle au sein de la structure administrative.
  
- Développer et renforcer le suivi par le management de l'analyse des besoins en amont et de la mise en œuvre des acquis de la formation en aval.

### **3- FACILITER LA DIVERSIFICATION DES PARCOURS A L'ECHELLE TERRITORIALE**

Un constat d'abord, constat non démontrable scientifiquement car les chiffres ne sont pas disponibles, mais sur lequel tous les avis convergent : des techniciens peu mobiles géographiquement et un nombre assez important de départements peu attractifs. Par rapport à cette situation :

- élargir les bases du recrutement et généraliser les bourses d'emplois régionales dans les conditions décrites en 1.2 ci-dessus (définition des postes ...), afin d'ouvrir réellement le champ des possibles.
- permettre aux B techniques de faire des parcours diversifiés dans différents postes de la fonction publique dans une même région : services déconcentrés, préfecture, établissements publics, fonction publique territoriale.

Question : quelle structure assurera la logistique de cette diversification ?

## **9 ANNEXES**

- organisation de l'étude
- lettre de mission
- note de problématique
- composition du comité de pilotage
- guide d'entretien des techniciens
- liste des techniciens rencontrés lors de l'étude
- liste des participants aux groupes-métiers
- table des sigles

## **ORGANISATION DE L'ETUDE**

L'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM) a fait une proposition d'étude relative aux parcours professionnels des personnels B techniques. En 2007, cette proposition a été retenue par le comité de programme des études du ministère.

L'OMM a procédé à un appel d'offres pour rechercher un consultant en charge de l'accompagnement de cette étude. La procédure mise en place a conduit à retenir le cabinet ADIGE CONSEIL représenté par Serge BARZUCCHETTI. Celui-ci a mené l'étude avec deux chargés d'études de l'OMM : Laure BEGUIN et Pascal DUCHENE.

Le président de l'OMM a confié la mission du pilotage de l'étude à Pierre-Jean BOUTET, inspecteur général de la santé publique vétérinaire au CGAAER, par lettre de mission en date du 20 novembre 2007 (voir ci-après). Le comité de pilotage s'est réuni à quatre reprises sur une durée d'un an les : 22 novembre 2007, 27 mars, 30 juin et 25 novembre 2008.



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

**Observatoire des  
Missions et des Métiers**

Pierre-Jean BOUTET

**Le Président**

Président du groupe d'études «Diversification des  
parcours professionnels des personnels B techniques du  
MAP»

251, rue de Vaugirard  
75732 Paris Cedex 15

Dossier suivi par :  
Anne-Marie MITAUT

Mél : anne-marie.mitaut@agriculture.gouv.fr

Objet : lettre de mission

Tél. : 01 49 55 54 44  
Fax : 01 49 55 54 98

Paris, le 20 novembre 2007

L'observatoire des missions et des métiers (OMM) est chargé d'assurer une veille prospective sur les missions du ministère de l'agriculture et de la pêche ainsi que sur les métiers et compétences nécessaires pour les exercer. Après avoir fait un état des lieux, notamment en décrivant les emplois, la réflexion doit permettre de contribuer à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). L'OMM est ainsi chargé de faire toute recommandation utile à la gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de parcours professionnels, de formation initiale ou continue pour les années à venir.

Dans le cadre de cette réflexion d'ensemble, vous avez bien voulu accepter d'assurer le pilotage de l'étude relative aux parcours professionnels des personnels B techniques et je vous en remercie vivement.

La présente est une lettre de mission pour la conduite de ce chantier décidé par le conseil d'orientation de l'OMM, dans sa dernière séance.

**1. Champ de l'étude**

L'étude porte sur la diversification des parcours professionnels des personnels de catégorie B des filières techniques du MAP, à l'exception de la filière « Enseignement-recherche » : TSSMAP, contrôleurs sanitaires, TEPETA et techniciens de laboratoire de l'enseignement.

**2. Objectifs de l'étude**

Il s'agit d'étudier les conditions de diversification des parcours professionnels des personnels B techniques pour les années à venir.

Après avoir dressé un état des lieux quantitatif et qualitatif des métiers exercés par les personnels B techniques, l'étude s'attachera à élaborer une cartographie des métiers de techniciens. L'analyse qui portera notamment sur les identités professionnelles et sur les compétences mises en œuvre permettra d'envisager des aires de mobilité. Dans la phase prospective, des scénarios d'évolution seront analysés ainsi que leurs traductions pour les besoins du MAP à 10 ans en termes d'effectifs et de profils de ces populations. Enfin, l'étude produira des recommandations utiles pour la politique de gestion des

ressources humaines en vue de construire et d'accompagner les parcours professionnels des personnels concernés.

### **3. Organisation des travaux**

Vous animerez un groupe d'études dont la composition doit notamment inclure les services et établissements concernés par le champ de l'étude ainsi que des personnels de catégorie B technique. Ce groupe sera réuni pour définir la stratégie de l'étude et pour examiner périodiquement l'état d'avancement des travaux.

### **4. Appui de l'OMM**

L'ensemble de l'équipe de l'OMM est à votre disposition de façon permanente.

De plus, vous bénéficierez de l'appui de chargés d'études appartenant au réseau mis en place par l'OMM ainsi que d'un consultant retenu après appel d'offres (ADIGE conseil).

### **5. Production attendue**

Les travaux déboucheront sur la publication d'un rapport et d'un document de synthèse.

Des éléments du projet de rapport seront présentés, à intervalles réguliers, au groupe d'études.

### **6. Calendrier**

Le délai pour l'aboutissement de cette étude est fixé au mois de novembre 2008.

**Le Président de l'Observatoire des  
Missions et des Métiers**



---

**Constant LECOEUR**

Copie pour information à :  
Dominique SORAIN, secrétaire général,  
Pascale MARGOT-ROUGERIE, chef du SRH  
Paul VIALLE, vice-président du CGAAER,  
Patrick DEDINGER, secrétaire général du CGAAER

## Note de problématique

### « *Diversification des parcours professionnels des personnels de catégorie B – Filière technique* »

---

#### **I - Le commanditaire de l'étude**

Pour compléter l'action des directions et services a été créé un observatoire des missions et des métiers au sein du ministère en charge de l'agriculture. L'arrêté du ministériel du 24 janvier 2000 précise ses attributions :

*« Compétent dans tous les domaines des politiques mises en œuvre par l'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle, l'observatoire assure la veille prospective sur les missions et compétences requises pour les exercer. Il fait toutes recommandations utiles à la gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de formation initiale ou continue, et de construction raisonnée des parcours de carrière ».*

Cinq ans après sa création et à l'occasion de la création du secrétariat général du ministère de l'agriculture et de la pêche, fin avril 2005, l'Observatoire est confirmé dans ses missions. L'article 2 de l'arrêté du 25 avril 2005 portant organisation et attributions du secrétariat général précise :

*« Le secrétaire général est assisté dans l'exercice de ses fonctions par l'Observatoire des Missions et des Métiers chargé de suivre les évolutions des missions du ministère et d'en mesurer les conséquences quantitatives et qualitatives sur les métiers actuels ou émergents ».*

Depuis sa création, l'Observatoire a été sollicité par les directions et services pour réaliser différentes études à visée prospective. Elles ont notamment eu pour objet :

- les métiers des personnels des Directions départementales des Services Vétérinaires en poste dans les abattoirs,
- les emplois de la filière « *Economie agricole* »,
- les emplois de la filière « *Forêt, bois et environnement* »,
- les emplois de la production et de la valorisation des données,
- les métiers du contrôle et de l'inspection,
- ...

Dans la grande majorité des cas, ces études se décomposent en quatre phases essentielles :

- Identification de la problématique et des questions clefs à traiter en écho aux sollicitations du ou des commanditaires,

- Etat des lieux en mettant notamment en lumière, au-delà des dimensions statutaires, les emplois-types occupés, leurs caractéristiques, la carte de leurs relations internes et externes, les contributions apportées par ces personnels...
- Identification de scénarios prospectifs articulant des modalités de mise en œuvre des politiques publiques et les contributions des métiers. Cette phase permet en outre de repérer des emplois- cibles,
- Recommandations en matière de parcours professionnels, de recrutement, de mobilité intra et extra institutionnelle, de formation initiale et/ou continue....

## **II – Le contexte de la commande**

Le MAP dispose de plusieurs corps de personnels techniques de catégorie B. Ceux-ci, dans leur très grande majorité, relèvent d'un corps unique : celui de « *Technicien Supérieur des Services du Ministère de l'Agriculture* » (TSSMA) comportant quatre « *spécialités* » : services vétérinaires, agriculture, travaux forestiers et génie rural. Dans les Directions Départementales des Services Vétérinaires (DDSV), œuvrent des « *Contrôleurs sanitaires* » (CS) affectés majoritairement au contrôle des denrées en abattoir. Enfin, dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA), certaines missions sont assurées par des « *Techniciens des Etablissements Publics de l'Enseignement Technique Agricole* » (TEPETA). Ceux-ci sont plus particulièrement dédiés à des missions de vie scolaire, d'appui au traitement automatisé de l'information, aux laboratoires pédagogiques...

Dans le cadre du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et des travaux de veille relatifs aux évolutions des missions confiées au MAP, le Secrétariat général du MAP a sollicité l'OMM pour une étude prospective centrée sur l'analyse des parcours professionnels pouvant être proposés et réalisés par les personnels techniques de catégorie B.

Cette étude vise à éclairer des questionnements qui prennent leur source dans un contexte évolutif de la demande sociale. Les inflexions de celle-ci peuvent conduire à modifications réglementaires (européennes et/ou nationales) ainsi qu'à des ajustements de la réponse publique. Ces réformes devront en outre s'intégrer dans des contraintes budgétaires notamment celles liées à la réforme de l'Etat.

## **III – Finalités**

Il est attendu la formulation de toutes analyses et des propositions utiles en tant qu'aides aux décisions en termes de GRH en lien avec les divers scénarios prospectifs. La priorité devra être donnée à la construction et à l'accompagnement de parcours professionnels de personnels techniques de niveau B du ministère en charge de l'agriculture. Des recommandations relatives à dispositifs de formation, de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, de gestion des compétences, ... semblent devoir être, en première analyse plus particulièrement explorées.

## **IV – Productions attendues**

1. Etat des lieux en termes de corps, de statuts et d'affectations/missions,
2. Caractérisation des identités de travail. A côté des descriptions formelles en termes de profil d'emploi ou de fiches métiers, il s'agira de cerner les représentations professionnelles qu'ont les personnels de leurs métiers/fonctions,

3. Identification des éléments descripteurs ou les « *signaux* » (diagnostic) qui permettrait d'évaluer la bonne concordance et cohérence entre le poste sur lequel est recruté un nouvel agent et celui auquel il serait susceptible d'aspérer au regard de son profil de compétences,
4. Identification des facteurs qui sont/seraient susceptibles d'induire une bifurcation significative vers une orientation professionnelle différente dans un parcours a priori linéaire (facteurs « *déclics* »),
5. Chiffrage des besoins (en termes prospectifs à dix ans) du ministère dans les différents profils sur les différentes missions : approche qualitative et quantitative,
6. Mise en évidence des éléments pertinents éventuels et supplémentaires (sous-entendus à ceux actuellement disponibles) dont le MAP aura plus particulièrement besoin pour piloter et accompagner les populations d'agents concernés.

## V – Méthodologie

Le recueil des données sera réalisé plus particulièrement par :

- de l'analyse documentaire (cf. études conduites par la DGAFP, le MAP : Service des Ressources Humaines, Observatoire des Missions et des métiers, Etablissements en charge de la formation initiale et/ou continue de personnels...),
- la conduite d'entretiens individuels et collectifs (cf. par exemple « Groupes – métiers ») à réaliser auprès d'agents, de responsables de services au sein du MAP, de représentants des personnels, de personnalités qualifiées (Exemples : autres services publics, institutions de formation...)

Les notions de métier, de filière d'emploi, d'emploi type, de poste, de qualification, de parcours ...seront plus particulièrement mobilisées. Celle de compétence pourra utilement faire l'objet d'une réflexion préalable afin de constituer une référence partagée par l'ensemble des parties concernées.

L'étude sera réalisée selon les règles déontologiques propres aux travaux conduits par l'Observatoire des missions et des métiers :

- Confidentialité garantie aux interlocuteurs sollicités : les intervenants sont soumis au secret professionnel,
- Ecoute « *compréhensive* » vs. approche « *normative* »,
- Retour d'information aux personnes interviewées en aval de la validation des travaux par le comité de pilotage,
- Diffusion des résultats de l'étude auprès de la communauté de travail (notamment mise en ligne sur le site : [www.omm.agriculture.gouv.fr](http://www.omm.agriculture.gouv.fr)) après qu'ils aient été validés par le commanditaire.

## VI - Contributions attendues du consultant

L'étude sera assurée par une équipe rassemblant un consultant et deux chargés d'études internes. Ces deux cadres de la fonction publique d'Etat disposent d'une expérience reconnue en matière de GRH et ont dans un passé récent assurés des travaux pour le compte de l'Observatoire des missions et des métiers.



Les contributions attendues du consultant seront plus particulièrement orientées vers :

- Aide à la formalisation de la commande et à la mise en place de l'enquête exploratoire. A ce stade, le consultant pourra prendre en charge un nombre limité d'entretiens en lien avec les chargés d'études.
- Appui au cadrage méthodologique de l'enquête : élaboration des canevas, échantillonnage... A l'instar de ce qui aura pu être proposé pour la pré-enquête, le consultant pourra assurer quelques entretiens afin d'appréhender au mieux le contexte et la problématique centrale de l'étude.
- Assistance méthodologique des chargés d'études pour le traitement des données recueillies et leur valorisation lors des comités de pilotage,
- Aide à la production des recommandations et à la rédaction du rapport final.
- Participation aux comités de pilotage (N = quatre) entre novembre 2007 et fin 2008.

L'ensemble de ces contributions peut trouver sa place dans un « capital temps » de quinze à dix huit jours.

## **VII – Le comité de pilotage**

L'instance de pilotage sera placée sous l'autorité d'un haut fonctionnaire du ministère en charge de l'agriculture choisi en fonction de son parcours professionnel et de son intérêt pour les problématiques de gestion des ressources humaines. Le comité de pilotage rassemblera :

- un panel d'employeurs tant en responsabilité au niveau central que local,
- un panel représentatif d'agents de catégorie B technique,
- quelques personnalités qualifiées : cadres de la DGAFP, du CNFTP, d'Etablissements publics proches du MAP...

## **VIII – Planning des travaux**

La première réunion de l'instance de pilotage est programmée durant la seconde quinzaine de novembre 2007. L'ensemble des travaux devra être terminé fin novembre 2008.

## Composition du comité de pilotage de l'étude

Nom	Structure
Pierre-Jean BOUTET	CGAAER – Président du groupe d'étude
Pascale MARGOT-ROUGERIE	Chef du SRH - Secrétariat général
Denis FEIGNIER	Sous-Directeur de la gestion des personnels – SRH - SG
Hervé REVERBORI	Chef du B.F.T - SRH - S.G
Abdallah BAHA	BFT – SDGP – SRH - SG
Florent GUHL	BFC – SDPRS – SRH - SG
Gilles BURBAN	Chef du service de la modernisation - S.G
Philippe SCHNABELE	Service de la modernisation – SG
Florence ROLLET	SDMS – SM - SG
Yves SCHENFEIGEL	Sous-Directeur EPC - DGER
Olivier MARY	DGAL - MASCS
Frédéric STAINER	DGAL - MASCS
Béatrice CHEVALLEREAU	DGAL - MASCS
Vincent FAVRICHON	DDAF de Charente, représentant le groupement des DDAF
Françoise LIEBERT-COURTOIS	DDSV du Nord, représentant le groupement des DDSV
Yann DORSEMAINE	DRAF Limousin, représentant le groupement des DRAF
Michel PLAN	DGPEI
Roland RENOULT	Directeur de l'INFOMA
Eric STOECKLIN	DDSV de la Moselle
Patrick FOUBERT	DDSV d'Ille et Vilaine
Florence LAGACHE	DRAF Haute Normandie
Chantal FAURE	DRAF Rhône-Alpes

<b>Nom</b>	<b>Structure</b>
Grégoire TOP	DDAF de l'Oise
Henri BERNARD	DIREN Auvergne
Jacque DELORME	EPLEFPA de Brive-Objvat
Sébastien MIRASSOU	EPLEFPA de Tours-Fondettes
Isabelle GAUTIER	Lycée de la Mer et du Littoral –de Bourcefranc
Thierry GRIFFON	DDEA Loir et Cher
Francis MARY	DDSV des Pyrénées Orientales
Pierre MERCIER	DDAF de Dordogne
Alice SILIADIN	DDSV des Hauts de Seine
Laure BEGUIN	DGAL – chargée d'étude OMM
Pascal DUCHENE	DIREN Lorraine – chargé d'étude OMM
Serge BARZUCCHETTI	Cabinet Adige Conseil
Constant LECOEUR	Président de L'OMM - SG
Anne-Marie MITAUT	O.M.M
François GRANIER	O.M.M

## Guide d'entretien des techniciens

*Nota : il s'agit d'un guide, non d'un questionnaire : toutes les questions ne sont pas à poser. On privilégiera l'écoute et on se laissera guider par le discours de la personne interviewée. En revanche, chacune des grandes rubriques devra être abordée.*

1. Pouvez-vous retracer les grandes lignes de votre parcours professionnel ? Pouvez-vous en distinguer différentes phases ? Y a-t-il des moments particulièrement importants ou des expériences marquantes dans ce parcours ? Quand avez-vous eu l'impression d'apprendre quelque chose, de progresser professionnellement ?
2. Quelle est votre formation initiale ? Comment en êtes-vous arrivé à postuler à cette formation ? Quelque chose vous a-t-il attiré ? Comment s'est passée la première affectation ? Le métier que vous avez exercé par la suite a-t-il correspondu à l'idée que vous pouviez vous en faire lors de votre formation initiale ?
3. Comment se sont passés vos débuts en tant que technicien ? Quels souvenirs en gardez-vous ? Comment avez-vous appris peu à peu à maîtriser le métier (avec des tuteurs ou collègues plus expérimentés, par la formation continue, sur le tas, par essais/erreurs...) ? Auriez-vous des conseils à donner à des plus jeunes que vous dans le métier ?
4. En cas de changement de spécialité : qu'est-ce qui vous a incité à changer ? Comment s'est passée la période de prise de décision ? Quels rôles ont joué les acteurs de votre environnement professionnel : encadrement, gestionnaires de carrière, collègues.... ? Ont-ils plutôt constitué un frein à votre décision ou ont-ils plutôt été facilitateurs ?
5. Qu'est ce qui vous plait/déplait dans votre métier actuel de technicien ? A quoi êtes-vous particulièrement attaché (ce qui vous tient à cœur, ce qui compte pour vous) ? Dans quelles situations avez-vous l'impression d'être particulièrement à votre place ? efficace ? utile ?
6. Comment envisagez-vous la suite de votre carrière ? Dans la poursuite de votre métier actuel ? Dans la même filière ? Ou bien en changeant de domaine, de spécialité ? A quelles conditions changeriez-vous de métier ? Des éléments vous apparaissent-ils particulièrement difficiles à résoudre ou surmonter pour un changement éventuel ?

## Liste des techniciens rencontrés

<b>Nom</b>	<b>Structure</b>
MASSE Michel	DDSV Ile-et-Vilaine
VERSCHAEVE Corinne	DDSV Moselle
KAIZER Joseph	DDSV Moselle
JANSON Henri	DDSV Ile-et-Vilaine
BOUNHOURE Nathalie	DDSV Moselle
QUINTIN Jean-Pierre	DDSV Ile-et-Vilaine
PRIOUX Dorine	DDSV Moselle
PERROSE Gaëlle	DDSV Moselle
KOULMANN Denis	DDSV Moselle
DE FRANCE Marlène	DDSV Drôme
MARGERIE Jean-Luc	DDSV Drôme
BRIAND Claude	DDSV Ile-et-Vilaine
CLAISER André	DDSV Moselle
BONIN Michel	DDSV Drôme
GUIRAO François	DDSV Drôme
TORTEL Daniel	DDSV Drôme
NIEL Henri	DDSV Ile-et-Vilaine
BONNET Erick	DDSV Moselle
SCHARFF Jean-Paul	DDSV Moselle
KIFFEURT Olivier	DDSV Moselle
MUR Patrice	DDSV Moselle
ROUXEL Marie-Amélie	DDSV Ile-et-Vilaine
GARAUD Jean-Pierre	DDSV Ile-et-Vilaine
FRANCOIS Philippe	DDAF Moselle

<b>Nom</b>	<b>Structure</b>
DELBARRY Arnaud	DDAF Gironde
CHOLEZ Marion	DDAF Gironde
GREAUD Jean-Louis	DDAF Gironde
SEGONS David	DDAF Loiret
CHAUVEAU Samuel	DDAF Loiret
VOILLOT Thierry	DDAF Loiret
MASSON Gérard	DDAF Moselle
MILLIARD Sandrine	DDAF Loiret
KLEIN François	DDAF Moselle
COINTEPAS Alain	DDAF Drôme
MITTAUT Françoise	DDAF Gironde
BOISSON Marie-Agnès	DDAF Loiret
LESCIEUX Luc	DRAAF Aquitaine
SIMON Christian	DRAAF Lorraine
COURTOIS Chantal	DRAAF Lorraine
FIRMIN Laurent	DRAAF Aquitaine
MULLER Pascal	DRAAF Aquitaine
ANATOLE Laetitia	DRAAF Aquitaine
DANIEL Franck	DRAAF Aquitaine
CHAVRIER Jean-Pierre	DRAAF Aquitaine
MATE Jean-Luc	DIREN Lorraine
CIULKIEWICZ Jean-Luc	DIREN Lorraine
BOULENGER Denis	DIREN Lorraine
GILLETTE Max	DIREN Lorraine
DELRUE Jean-Marie	DIREN Lorraine

<b>Nom</b>	<b>Structure</b>
KAHL Nicole	Lycée Agricole Courcelles-Chaussy
SCHMITT Constance	Lycée Agricole Courcelles-Chaussy
PUYGRANIER Olivier	Lycée Agricole Courcelles-Chaussy
HIRTZ Edith	L.E.G.T.A. Obernai
RIVAT Jean	C.F.P.P.A. Obernai

## Liste des participants aux groupes-métiers

<b>Domaine</b>	<b>Nom</b>	<b>structure</b>
agriculture	Sophie MOULIN	DDAF de la Creuse / SEA
agriculture	Cathy LEBLANC	DDAF du Nord / SEA
agriculture	Gilles FECHNER	DDAF de la Loire / SEA
agriculture	Dominique BARREAU	DDAF de la Gironde / SEA
agriculture	Franck MAUREL	DDAF de Corrèze / SEA
agriculture	Sylvie MERCIER	DDAF de Dordogne / SEA
agriculture	Vorlette NUTTINCK	DDAF du Tarn et Garonne / SEA
agriculture	Laetitia JULLIEN	DDAF des Deux Sèvres / SEA
agriculture	Marie-Agnès BOISSON	DDAF du Loiret
alimentation	Jean-Michel GAUDICHON	DDSV d'Ille et Vilaine
alimentation	Florence NERAMBOURG	DDSV du Cher
alimentation	Emmanuel MARTIN	DDSV du Nord
alimentation	Lionel GROISE	DDSV du Nord
alimentation	Manuel GIL	DDSV de la Marne
alimentation	Hervé NIEL	DDSV d'Ille et Villaine
alimentation PV	Arnaud LABELLE	DRAF Rhône-Alpes
alimentation PV	Luc LESCIEUX	SRPV / DRAF Aquitaine
enseignement	Norredine NHANI	EPL de Saintes
enseignement	Manuel DEVEAUD	EPL Saintes Georges Desclaude
enseignement	Anne-Sophie PODEVINS	EPL de Douai
enseignement	Arnaud BEAUCAMP	EPL de la Roche sur Yon
enseignement	Florian MORAZIN	EPL de Vendôme
enseignement	Marc VERSEPUECH	EPL de St Germain en Laye
enseignement	Laurence PONT	EPL d' Avignon



<b>Domaine</b>	<b>Nom</b>	<b>structure</b>
enseignement	Carole MINGAM	EPL ST Lô Thère
enseignement	Déborah VARET	EPL de Bréhoulou
enseignement	Edith HIRTZ	EPL d'Obernai
environnement	Ludovic PATTE	DDAF Pas-de-Calais
environnement	Christian SCHENA	DDAF de l'Eure
environnement	Claude BRIAND	DDSV d'Ille et Villaine
environnement	Maxime GUICHARDANT	DDAF de l'Ain
environnement	Sandrine MILLIARD	DDAF du Loiret
environnement	Chrystelle GIBERT	DRAF Alsace
environnement	Laurent FIRMIN	DRAF Aquitaine
environnement	Thierry VOILLOT	DDAF du Loiret
ingénierie	Claire GOBLET	DDEA du Cher
ingénierie	Samuel CHAUVEAU	DDAF du Loiret
ingénierie	David SEGONS	DDAF du Loiret
ingénierie	Arnaud DELBARY	DDAF de Gironde
ingénierie	Marion CHOLEZ	DDAF Gironde
encadrement	Christine GUERIN	DDAF de l'Indre
encadrement	Patrick FAYOLLE	DDAF de Haute-Corse
encadrement	Bertrand WYBRECHT	DDAF de Charente
encadrement	Christian SALABERT	DDSV du Cantal
encadrement	Stéphan PINEDE	DDSV de Haute-Loire
encadrement	Pascale GUERIAUX	DDSV du Loiret
encadrement	Véronique FAJARDI	DDSV des Alpes Maritimes
encadrement	Patricia ROOSE	INFOMA Corbas

Table des sigles :

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ARSI	Assistant du responsable de système d'information
ATESAT	Assistance technique fournie par l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
CAP	Commission administrative paritaire
CDI	Centre de documentation et d'information
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles
CGAAER	Conseil Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Espaces Ruraux
CPE	Conseiller principal d'éducation
CSS	Contrôleurs sanitaires des services
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDCCRF	Direction départementale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DDSV	Direction départementale des services vétérinaires
DDSV-R	Direction départementale des services vétérinaires – échelon régional (jusqu'en 2008)
DGAL	Direction régionale de l'alimentation
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DRAF	Direction régionale de l'agriculture et de la forêt (jusqu'en 2008)
DRIRE	Direction régionale de l'industrie de la recherche et de l'environnement
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
FCO	Fièvre catarrhale ovine
GDS	Groupement de défense sanitaire
GSP	Gestion de services publics
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IAT	Ingénierie d'appui territorial
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement

INFOMA	Institut de formation des personnels du ministère de l'agriculture
IP	Ingénierie publique
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole
MAP	Ministère de l'agriculture et de le pêche
MEDD	Ministère de l'écologie et du développement durable (avant la création du MEEDDAT)
MEEDDAT	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RSI	Responsable de système d'information (ancienne terminologie)
SEA	Service économie agricole en DDAF
SERFOB	Service régional de la forêt et du bois
SIG	Système d'information géographique
SPA	Santé et protection animale
SSA	Sécurité sanitaire des aliments
TA	Technicien agricole
TEPETA	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole
TF	Technicien forestier
TGR	Technicien de génie rural
TSSMA	Technicien supérieur des services du ministère de l'agriculture
TV	Technicien vétérinaire

## **Publications antérieures de l'Observatoire des missions et des métiers**

### **Etude de la filière d'emplois des agents des services vétérinaires chargés d'inspection sanitaire en abattoirs – janvier 2002**

Olivia Foli (CNRS/LSCI), François Mathieu (DRAF/SRFD Nord – Pas-de-Calais)

### **Secrétaires et assistant(e)s en administration centrale : des emplois au cœur des changements organisationnels – août 2003**

Dominique Le Dily (DDAF Mayenne), François Granier (OMM Paris)

### **L'avenir de l'ingénierie au ministère de l'agriculture : des professionnels au service des politiques publiques – septembre 2003**

Juliette Faivre (EPLEFPA de Chartres), Daniel Valensuela (DPEI Paris), Bernard Chabbal (CFPPA de Carcassonne), François Granier (OMM Paris) avec l'appui d'Hélène Delahaye (étudiante, Université de Paris XIII)

### **Les réseaux de personnes ressources juridiques : une innovation organisationnelle au service de la prévention des contentieux - octobre 2004**

Jacques Duterne (DRAF/DDAF Bretagne), François Granier (OMM Paris) avec l'appui d'Aziz Loum (étudiant, Université de Paris XIII)

### **Cadres administratifs en services déconcentrés : un processus de professionnalisation en construction – novembre 2004**

Geneviève Dahan-Selzter (Institut d'Etudes Politiques de Paris), François Granier (OMM Paris)

### **Compétences hydrauliques : Travaux conduits en appui à la mission interministérielle présidée par Monsieur Philippe Huet (IGE) - août 2005**

Marie-José Leterme (Agrocampus Rennes), Pascal Duchêne (INFOMA Nancy)  
Coordination : François Granier (OMM Paris)

### **Les emplois des services d'économie agricole à l'épreuve de la nouvelle PAC : quelles évolutions ? quels accompagnements ? – octobre 2005**

Sylvie Vareille (DDSV Rhône), Alfred Gros (DRAF Auvergne) - **SYNTHESE  
OMM n° 1**

### **Les métiers de la forêt et des milieux naturels : du métier historique de forestier vers des missions environnementales – novembre 2005**

Nelly Mauchamp (CNRS/LISE), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE  
OMM n° 2**

**Les métiers de la filière : Gestion financière & comptable – juin 2006**

Sylviane Tétart (CGAAER), Laure Béguin (DDSV Bouches du Rhône), Gina Martinez (SG/MISC) - **SYNTHESE OMM n° 3**

**Au service des dynamiques territoriales : des ingénieurs entre enseignement et politiques rurales – septembre 2006**

Elisabeth Champalle (INFOMA), Dominique Ragot (DRAF Franche Comté), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 4**

**Les services de la protection des végétaux : de nouveaux emplois pour de nouveaux défis – octobre 2006**

Catherine André (DDSV de la Vendée), Gilles Marsoni (DSV de Guadeloupe), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 5**

**Au carrefour de nouvelles demandes sociales : les recompositions des métiers de secrétaires et d'assistant(e)s – novembre 2006**

Dominique Le Dily (FORMCO), Hélène Delahaye (doctorante, Université de Marne la Vallée), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 6**

**Le parcours professionnel des cadres techniques du ministère de l'agriculture et de la pêche dans les collectivités territoriales – novembre 2006**

Annie Soyeux (DGAL), Pascal Duchêne (INFOMA), Françoise Brunet (Cabinet Accessio) - **SYNTHESE OMM n° 7**

**Mobilité en DRAF / DDAF : quelle gestion et quel développement des compétences ? – janvier 2007**

Serge Barzucchetti (Adige Conseil), Martine Boury (DRAF Lorraine) - **SYNTHESE OMM n° 8**

**Le développement des territoires ruraux : contributions des agents du ministère de l'agriculture – avril 2007**

Juliette Faivre (DGFAR), Sylvie Kergreis (DGER), François Granier (OMM).- **SYNTHESE OMM n° 9**

**La diversification des parcours professionnels des informaticiens du ministère de l'Agriculture – septembre 2007**

Rebecca Akrich (DGAL), Elisabeth Champalle (INFOMA) - **SYNTHESE OMM n° 10**

**Les métiers de la recherche en interface avec les politiques publiques – octobre 2007**

Dominique Coste (DRAF/SFRD Lorraine), Jérôme Coppalle (ENSV Lyon) - **SYNTHESE OMM n° 11**

**Les métiers du contrôle et de l'inspection** – *novembre 2007*

Jacques Bec (DRAF PACA et Corse), Alfred Gros (DRAF Auvergne), François Granier (OMM Paris), Jean-Jacques Renault (CGAAER) - **SYNTHESE OMM n° 12**

**Diversification des parcours professionnels d'enseignants** – *novembre 2007*

Bernard Chabbal (EPLEFPA Castelnaudary), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 13**

**De la production à la valorisation des données** – *mai 2008*

Françoise Holard (DRDAF Picardie), Sylvie Vareille (DDSV du Rhône), Gilles Marsoni (DSV de Guadeloupe), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 14**

**L'évolution des métiers en réponse aux missions des DDEA** en collaboration avec le CEDIP (MEEDDAT) – *juin 2008*

**Vers l'établissement d'enseignement numérique** – *novembre 2008*

Roland Labregère (ENESAD Dijon), François Granier (OMM Paris) avec l'appui de Magali Bochow (étudiante - Université de Paris XIII) - **SYNTHESE OMM n° 15**

**Personnes ressources et référents au service des politiques de santé publique vétérinaire** – *novembre 2008*

François Mathieu (DRAF Nord Pas-de-Calais), Nelly Mauchamp (CNRS/LISE), François Granier (OMM Paris).

**Vers un répertoire ministériel des métiers** – *avril 2009*

François Rous (DRAAF Languedoc-Roussillon), Dominique Coste et Marie-José Leterme (consultantes), François Granier (OMM Paris) - **SYNTHESE OMM n° 16**

-----