



# OBSERVATOIRE DES MISSIONS ET DES MÉTIERS (OMM)

DIVERSIFICATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES  
PERSONNELS DE CATEGORIE B TECHNIQUE

Le comité de programmation des études du ministère de l'agriculture et de la pêche (MAP) a retenu pour 2007 la proposition d'étude relative à la diversification des parcours professionnels des personnels de catégorie B technique du MAP, proposition faite par l'observatoire des missions et des métiers (OMM) qui souhaitait compléter son approche par filières d'emploi par une approche transversale. L'étude a cherché à répondre à la double question "pourquoi et comment diversifier les parcours professionnels des personnels de catégorie B technique du MAP qui exercent dans les différentes filières de l'alimentation, de l'agriculture, de l'environnement, de l'ingénierie-développement durable, des systèmes d'information et de l'enseignement ? " Cette étude a été conduite en 2007 / 2008 ; aussi-a-t-elle intégré, au fur et à mesure, les décisions prises dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

## UN ETAT DES LIEUX

---

### *L'aspect statistique*

Tout d'abord, l'étude dresse un état des lieux détaillé que ce soit pour les 4 350 techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture (TSSMA), les 735 contrôleurs sanitaires des services du ministère chargé de l'agriculture, les 244 techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA) que pour les 119 techniciens de laboratoire. Ainsi sont précisés, pour chaque corps de catégorie B, les modalités d'accès et les niveaux de recrutement, la pyramide des âges ainsi que la répartition par sexe, la distribution des affectations professionnelles et la répartition géographique sur le territoire.

### *L'identité professionnelle des différentes catégories de techniciens*

L'étude a également approfondi la notion d'identité professionnelle pour les différentes catégories de techniciens. En effet, 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. 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, les conditions et le lieu géographique d'exercice, etc.

Ces deux types de dimensions (compétences et éléments d'environnement) ne sont pas séparés, mais en interaction.

### *Les aires de mobilité et les passerelles entre emplois*

Enfin, l'étude présente une cartographie des emplois ainsi qu'une détermination des aires de mobilités professionnelles avec une identification des principales passerelles entre emplois. Les passerelles ont été identifiées en fonction de quatre catégories de composantes qui se combinent entre elles : les compétences, l'attractivité du métier, les questions statutaires et les possibilités réelles offertes.

### **Les métiers concernés sont ceux de :**

- **l'agriculture** : techniciens protection des végétaux, économie agricole, économie forestière ;
- **l'alimentation** : techniciens sécurité sanitaire des aliments, santé et protection animale, contrôle en abattoir ;
- **l'enseignement** : technicien laboratoire, documentation, vie scolaire, informatique ;
- **l'environnement** : technicien chasse, forêt et milieux naturels, ICPE, police de l'eau ;
- **l'ingénierie et développement durable** : technicien gestion des services publics, assistance conseil, maîtrise d'œuvre.

## LES PRINCIPALES CONCLUSIONS

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). 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".

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 cartographie des emplois et l'analyse des aires

de mobilité font ressortir un cloisonnement des métiers de l'enseignement alors que l'on observe un quasi continuum pour les autres secteurs avec une perméabilité réelle entre secteurs d'emploi, même si la mobilité demeure relativement faible. Par ailleurs, les possibilités réelles de mobilité fonctionnelle sont largement fondées sur le parcours antérieur des agents et sur les compétences qu'ils ont pu y capitaliser.

Il existe une faible mobilité ascendante de ces corps vers des corps de catégorie supérieure, à la fois en raison du nombre 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 corps.

Il n'existe pas ou très peu de gestion individuelle des parcours ; 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.

## QUELQUES PRÉCONISATIONS

### ➤ *Sur la gestion individuelle des compétences et des carrières*

Se doter d'un système de gestion davantage fondé 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.

→ améliorer la connaissance des métiers, grâce à la mise en place de véritables conseillers en orientation et parcours professionnels, à la communication et à l'information sur les autres métiers.

→ améliorer la gestion des affectations, en formalisant les fiches de profil de poste, en reconnaissant la mobilité fonctionnelle interne, en valorisant les

mobilités géographiques, et en renforçant, dans les critères pris en compte par les CAP, l'adéquation entre les compétences requises et le profil personnel des candidats.

### ➤ *Sur 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 des TEPETA.

**Pour 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.

### ➤ *Sur la diversification des parcours professionnels à l'échelle territoriale*

Faciliter cette diversification pour tenir compte des constats faits sur la faible mobilité géographique des personnels et l'existence de départements peu attractifs : mise en place de bourses d'emplois régionales et d'un accompagnement des agents.

## LES ÉTUDES DE L'OMM COMPORTENT

### TROIS ÉTAPES :

→ **Un état des lieux réalisé à partir de l'observation des situations réelles de travail des personnels concernés :**  
Au cours de cette étape, les emplois types de la filière sont identifiés et décrits.

→ **Une phase de prospective, réalisée notamment grâce à l'écoute d'experts et de bénéficiaires des politiques publiques.**  
Elle porte sur :

- *Les missions de l'État* : quelles tendances ? quelles évolutions ? quels scénarios ?
- *Les métiers et les compétences des agents* : quels emplois cibles ? quels besoins de compétences ?

→ **Des propositions :**  
Quelles recommandations pour accompagner les évolutions en termes de :

- recrutement,
- formation initiale des futurs fonctionnaires ou formation continue des personnels,
- construction de parcours professionnels enrichissants pour les individus et pour l'État-employeur.

*L'étude "Diversification des parcours professionnels des personnels de catégorie B technique", retenue dans le programme des études du ministère, a été réalisée par **Serge BARZUCCHETTI**, consultant du cabinet ADIGE Conseil, **Laure BEGUIN** (DGAL) et **Pascal DUCHENE** (DIREN Lorraine).*

*Elle a été pilotée par un groupe d'études des filières d'emplois animé par **Pierre-Jean BOUTET** inspecteur général de la santé publique vétérinaire au conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux (CGAAER).*

**L'ÉQUIPE DE L'OMM**  
**Service des ressources humaines**  
78, rue de Varenne 75349 Paris SP

- **Constant Lecoeur** *Président*  
constant.lecoeur@agriculture.gouv.fr
- **Anne-Marie Mitaut** *Directrice de projet*  
anne-marie.mitaut@agriculture.gouv.fr
- **Isabelle Petiau** *Chargée d'études*  
isabelle.petiau@agriculture.gouv.fr
- **Claudine Rizza** *Assistante*  
claudine.rizza@agriculture.gouv.fr

## ○ ○ ○ ○ Pour en savoir plus

Nous vous invitons à découvrir l'intégralité de cette étude sur le site de l'OMM :

> **[www.omm.agriculture.gouv.fr](http://www.omm.agriculture.gouv.fr)**

> ou accès via l'intranet du MAP : → *Rubrique Missions supports* → *Missions et métiers*

Vous pouvez aussi demander un exemplaire papier de l'étude à l'OMM par courriel à l'adresse suivante : [claudine.rizza@agriculture.gouv.fr](mailto:claudine.rizza@agriculture.gouv.fr)