

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 1 : PRODUCTION AGRICOLE
ET SYLVICOLE, ELEVAGE –
TRAVAUX PAYSAGERS

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 01 : ELEMENTS DE CONTEXTE

(Éléments issus du Contrat d'objectif territorial (COT) production agricole, sylvicole et travaux paysagers)

- Avec 46% de la population résidant dans une commune rurale, contre 22% en France, le Poitou-Charentes est une région rurale. La surface agricole utile (SAU) occupe 70% du territoire régional en 2010, contre 50% pour la moyenne nationale.
- Un peu plus de 25 400 exploitations agricoles sont recensées en 2010. Elles emploient plus de 47 500 actifs permanents, représentant ainsi 6% de la population active de Poitou-Charentes
- La région Poitou-Charentes se caractérise par une diversité des productions agricoles tout en affichant des spécificités fortes : elle occupe le 2nd rang des régions françaises pour la surface dédiée aux céréales et oléoprotéagineux, elle est la première région caprine, elle produit 25% des melons nationaux, elle accueille 10% du vignoble français, elle tient le 3ème rang pour l'élevage ovin et pour l'élevage cynicole.
- En Poitou-Charentes, comme dans les autres régions, la baisse du nombre d'exploitations s'accompagne inéluctablement d'une érosion structurelle de la population active agricole. Celle-ci est à relier à l'accélération des progrès techniques réalisés dans de multiples domaines (machinisme, mécanisation et automatisation des tâches en culture et élevage...) qui ont généré d'importants gains de productivité, permettant ainsi de produire davantage avec moins de main d'œuvre.
- L'espace forestier composé à 91% de forêts privées, détenues par près de 220 000 propriétaires, se caractérise par un extrême morcellement des parcelles. L'atomisation des parcelles rend difficile une véritable gestion de la forêt et une exploitation forestière optimisée d'une part et limite les possibilités de mécanisation des interventions d'autre part. Ce constat pèse sur l'exploitation forestière et sur la récolte de la ressource en région : Poitou-Charentes se place ainsi au 18ème rang des régions françaises. Par conséquent, les activités et l'emploi liés à la sylviculture et l'exploitation forestière représente un gisement d'emplois limité en région.
- Pour autant, les débouchés de la ressource forestière sont réels et croissants. Les industries de 1ère et 2nde transformation du bois occupent en région un poids conséquent dans l'économie. Participant à la réduction de l'utilisation des énergies non renouvelables, cette filière représente une opportunité importante pour le secteur forestier.
- La société civile est de plus en plus attentive aux impacts de ces activités sur l'environnement et est, dans le domaine de l'agriculture, de plus en plus soucieuse de la qualité sanitaire et de la proximité géographique des produits, même si le prix reste un déterminant décisif des pratiques d'achats.

- A ces préoccupations s'ajoutent des évolutions réglementaires croissantes en faveur de la préservation de l'environnement et de la qualité et de la sécurité alimentaires. Émanant du niveau européen ou national, les lois, directives et normes accroissent la responsabilité des professionnels dans ces domaines et les assignent à des obligations qu'ils perçoivent comme de plus en plus contraignantes.
- Les exploitations s'agrandissent et suivent un mouvement de concentration, tendance qui alourdit les difficultés de transmission dans ce secteur dont la question est déjà sensible du fait de la pyramide des âges et du renchérissement du coût du foncier.
- Le modèle traditionnel de l'exploitation transmise de père en fils s'évanouit peu à peu. En sus, la main d'œuvre agricole se recompose et le salariat se substitue progressivement à la force de travail autrefois assurée par les conjoint(e)s et les actifs familiaux. Pour les aider en amont ou en aval de la production et pour la commercialisation des produits agricoles, les exploitants font par ailleurs appel de manière croissante aux prestataires spécialisés, aux entreprises de travaux agricoles et aux coopératives.
- Pour accroître leurs revenus, les exploitants agricoles adoptent également des stratégies de diversification de leur activités et des modes de commercialisation, lesquelles se concrétisent par la transformation des produits agricoles, l'offre de services touristiques, la vente directe ou plus récemment par la production d'énergies renouvelables.
- En réponse aux attentes de la société et témoignant d'une prise de conscience progressive des professionnels, les pratiques et modèles de production et de gestion alternatifs au modèle intensif se développent peu à peu. Agriculture biologique, techniques de production plus respectueuses de l'environnement et plaçant la nature au cœur des facteurs de production, gestion différenciée dans le paysage et gestion durable des forêts font de plus en plus d'adeptes. Toutefois, le discours prônant une double performance économique et environnementale de ces modèles et pratiques ne fait pas encore l'unanimité.
- Le contenu des métiers s'est modifié. Aujourd'hui, un exploitant agricole ne peut plus être un simple producteur de matières premières. Il doit adopter une position de chef d'entreprise et son champ d'intervention s'est élargi : il produit, transforme, vend, manage des hommes, investit, négocie, s'informe, gère. De fait, il doit développer des compétences d'organisation et de gestion économique, commerciale, financière et humaine de son exploitation. La professionnalisation de ces actifs est ainsi une exigence et l'évolution est d'ores et déjà observée comme l'illustre l'élévation du niveau de formation de ces professionnels qui possèdent de plus en plus un diplôme de niveau Bac voire de niveau Bac+2.
- Les salariés ne sont pas exemptés de ce mouvement de professionnalisation généralisée. On observe une montée en charge de la qualification chez les

ouvriers agricoles. Il est ainsi devenu indispensable d'avoir un diplôme ou une expérience pour exercer ces métiers.

- Une inadéquation entre les exigences des employeurs et les profils des candidats à l'embauche est observée. Si les métiers du paysage attirent et que les candidats à l'embauche s'y bousculent, ce constat est aux antipodes de ce qui est observé en agriculture. Le déficit d'attractivité des métiers lié à des conditions de travail parfois difficiles (salaires, horaires, conditions physiques...) mais aussi à une image tronquée et dépassée de ces métiers explique en grande partie ces difficultés. La saisonnalité de l'emploi inhérente à bon nombre des activités agricoles accentue par ailleurs les tensions sur le marché du travail. Elle génère également une difficile fidélisation des salariés dont le départ constitue une perte de compétence regrettable pour les employeurs.
- Les difficultés de recrutement sont par ailleurs accentuées par la concurrence qu'exercent d'autres domaines professionnels pour attirer les jeunes formés et les personnes bénéficiant d'une expérience dans le domaine agricole. Ces jeunes et ces professionnels possèdent en effet des qualifications et des compétences transférables très convoitées par d'autres secteurs comme le BTP et le transport. On remarquera ainsi que les jeunes formés du GFE s'insèrent facilement sur le marché du travail et que parallèlement à une « déperdition » des formés vers d'autres GFE, le lien entre emploi et formation est dans ce domaine très étroit.
- Pour la formation initiale, l'offre s'avère développée et relativement concentrée sur les formations de niveau IV. Les stages et l'apprentissage occupent une place importante et croissante dans ces formations, ce qu'apprécient les employeurs qui sont sensibles à l'expérience du terrain quand ils recrutent leurs futurs collaborateurs.
- Si les formations supérieures de niveau III (BTS, DUT) sont présentes et réparties sur tout le territoire régional, l'offre de formation de niveau II est très restreinte (2 licences professionnelles dans les domaines de l'agronomie et du conseil) et celle de niveau I inexistante.
- Le recours à la formation continue apparaît contrasté dans ces métiers et les freins entravant les départs en formation persistent. Ainsi, les difficultés liées à l'information sur les dispositifs de formation, à la taille des entreprises, à la faible appétence des professionnels et aux problématiques de remplacement demeurent. Par ailleurs, les efforts de formation se concentrent sur les évolutions et les exigences réglementaires à l'instar de l'obtention du Certiphyto et les budgets pouvant être alloués à d'autres formations s'en trouvent amenuisés. En dépit des forts enjeux auxquelles elles permettraient de répondre, les formations dédiées à la prévention des risques professionnels, à la gestion des ressources humaines ou encore à la gestion et l'analyse économique de l'entreprise sont trop faiblement fréquentées.

GFE 1 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Réaliser un diagnostic partagé de l'existant en formation initiale et continue pour contribuer à l'aide à la décision en matière d'évolution de la carte des formations : analyser les flux de formés pour savoir s'ils répondent aux besoins, développer l'analyse et le diagnostic avec un « zoom » sur les métiers et sur les suivis de cohortes.
- Engager des études prospectives sur les sujets stratégiques identifiés et validés par les acteurs de la filière,
- Favoriser l'attractivité du secteur d'activité par la mise en œuvre d'actions de présentation, de démonstration, d'immersion visant à développer la connaissance des métiers de l'agriculture et de la sylviculture et des formations qui y conduisent ;
- Améliorer l'orientation pour limiter les ruptures de parcours de formation et de contrat de travail pour les salariés en alternance : développer l'information sur les métiers et les formations, favoriser les rencontres entre les professionnels et les jeunes et leurs familles pour transmettre une meilleure connaissance des métiers (forum des métiers, Espaces Régionaux d'Information, ...)
- Promouvoir la féminisation des métiers et des formations agricoles en luttant contre les stéréotypes de genres ;
- Valoriser les compétences et savoir-faire des établissements agricoles et d'améliorer l'accès à l'appareil de formation :
 - o en mettant en place une politique régionale concertée d'information et de communication sur les formations de l'enseignement agricole et sur les atouts des établissements,
 - o en affirmant la place de l'enseignement agricole dans les cycles d'orientation 4ème-3ème, notamment en associant le Rectorat aux actions d'information-orientation sur les métiers et les formations,
- Informer des opportunités d'emploi sur les territoires (forums, espaces régionaux d'information...) et mettre en place des actions spécifiques pour les filières de formation correspondant à des métiers porteurs d'emplois (viticulture, technico-commercial, agro-équipement...)
- Organiser la consultation des acteurs professionnels de l'agriculture, de la sylviculture et des travaux paysagers sur les questions d'évolution de la carte des formations initiales en recherchant d'éventuels pôles de compétences (formations, recherche, entreprises)
- Développer quantitativement et qualitativement la qualification par la voie de l'apprentissage qui tend à se développer (+40% d'apprentis entre 2005 et 2011, taux de ruptures : 20%).
- Encourager l'inscription des demandeurs d'emploi vers les formations déficitaires qui offrent des perspectives importantes de retour à l'emploi et notamment les

formations menant aux métiers de l'élevage, de la viticulture et de la maintenance des machines agricoles,

- Développer et faciliter l'accès à la qualification y compris par la VAE, les contrats de professionnalisation et l'engagement première chance,
- Développer les formations visant à l'amélioration des pratiques agricoles vers des modalités de production agro-écologiques alliant performance économique et préservation des ressources naturelles.
- Privilégier la formation continue comme outil d'accompagnement des mutations économiques et environnementales, notamment en vue de la conversion agro-écologique.
- Accompagner par la formation le développement d'une culture de stratégie d'entreprise des exploitants,
- Proposer des formations visant à accompagner les actifs en situation de rupture professionnelle,
- Favoriser la formation des professionnels visant à leur inscription dans des circuits de production et de distribution courts,
- Parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de recours à la formation dans le secteur d'activités,
- Favoriser les formations de tuteurs (contrats de professionnalisation) et de maîtres d'apprentissage.
- Organiser le développement des compétences des saisonniers, notamment la multi-compétence.
- Sécuriser les parcours par la certification, notamment par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

GFE 01 : Production agricole et sylvicole - Elevage

Agriculteurs ; ouvriers agricoles ; éleveurs ; jardiniers...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p>40 635 actifs </p> <ul style="list-style-type: none"> - Forte baisse du nombre d'actifs (- 3 225) - 26 % de femmes - 30 % de moins de 30 ans - 22 % d'actifs sans diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur important en région : 2nd rang en surface céréalière, 1ere région caprine, 3e pour l'élevage ovin - Baisse du nombre d'exploitations - Moins de transmissions d'exploitations dans la famille, s'ouvre sur repreneurs extérieurs au monde agricole - Forts enjeux écologiques et attention accrue de la société sur les productions agricoles 	<p>8 500 offres d'emploi </p> <p>7 900 D.E. </p> <ul style="list-style-type: none"> - La moitié des D.E. sont inscrits depuis plus d'un an - 12 % d'offres durables : très peu d'offres durables et forte saisonnalité de l'offre - Un quart des D.E. a plus de 50 ans 	<p>1 730 élèves et apprentis </p> <ul style="list-style-type: none"> - 29 % d'apprentis - 32 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 55.4 % - 2010-2014 : 63.3 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : ND. - 2010-2014 : ND. 	<p>370 stagiaires</p> <p>20 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Favoriser l'attractivité du secteur par la mise en oeuvre d'actions de présentation, démonstration...visant à améliorer la connaissance des métiers et des formations qui y conduisent
- Améliorer l'orientation pour limiter les ruptures de parcours de formation
- Mettre en place une politique régionale concertée d'information et de communication sur les formations de l'enseignement agricole et les atouts de ses établissements
- Affirmer la place de l'enseignement agricole dans les cycles d'orientation 4e-3e, notamment en associant le Rectorat aux actions d'information et d'orientation sur les métiers et les formations
- Maintenir l'offre de formation de niveau 5 et construire des parcours facilitant l'accès au niveau 4 en profitant de la rénovation des CAPA en 2016.
- Disposer d'une offre de formation de niveau 3 pour répondre aux nouveaux enjeux de reprise d'exploitations, de diversification des activités...
- Développer quantitativement et qualitativement l'apprentissage
- Encourager l'inscription des D.E. vers les formations déficitaires qui offrent des perspectives importantes de retour à l'emploi et notamment les formations menant aux métiers de l'élevage, de la viticulture et la maintenance des machines agricoles.
- Développer et faciliter l'accès à la qualification par la VAE, les contrats de professionnalisation et le dispositif engagement 1ere chance
- Développer les formations visant à l'amélioration des pratiques, vers des modalités de production agro-écologiques alliant performance économique et respect des ressources naturelles

- Privilégier la formation continue comme outil d'accompagnement des mutations économiques et environnementales, notamment en vue de la conversion agro-écologique.
- Accompagner par la formation le développement d'une culture de stratégie d'entreprise des exploitants
- Proposer des formations visant à accompagner les actifs en situation de rupture professionnelle
- Favoriser la formation des professionnels visant à leur inscription dans des circuits de production et de distribution courts
- Favoriser les formations de tuteurs (contrats de professionnalisation) et de maîtres d'apprentissage
- Organiser le développement des compétences des saisonniers, ouvrant sur la pluri-compétence
- Sécuriser les parcours des saisonniers par la certification, notamment par le biais de la VAE
- Parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de recours à la formation
- Promouvoir la féminisation des métiers et des formations agricoles en luttant contre les stéréotypes de genre
- Réaliser un diagnostic de l'existant en formation initiale et continue pour aider à la décision en matière de carte des formations : analyse des flux de formés pour savoir s'ils répondent aux besoins
- Engager des études prospectives sur les sujets stratégiques identifiés par les acteurs de la filière