



**CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL
PRODUCTIONS AGRICOLES ET SYLVICOLES,
TRAVAUX PAYSAGERS
2014-2020**

Entre

L'État représenté par la Préfète de Région, Préfète de la Vienne,

La Région Poitou-Charentes représentée par le Président du Conseil Régional,

En présence des autorités académiques :

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,

Le Recteur de l'Académie de Poitiers, Chancelier des Universités,

Et

les organisations professionnelles :

La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Poitou-Charentes, représentée par son Président,

Les Jeunes Agriculteurs de Poitou-Charentes, représentés par leur Président,

La Confédération Paysanne Poitou-Charentes, représentée par son Président,

La Coordination Rurale de Poitou-Charentes, représentée par son Président,

Coop de France Poitou-Charentes, représentée par sa Présidente,

Le Pôle de Coordination Appui des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole Centre-Poitou-Charentes-Limousin (PCA CUMA), représenté par son Président,

L'UNEP Pays de la Loire/Poitou-Charentes, représentée par son Président,

L'Union Régionale des Entrepreneurs des Territoires (URED) de Poitou-Charentes, représentée par son Président,

Le Centre Régional de la Propriété Forestière (CRPF), représenté par sa Présidente,

La Fédération Régionale des Organismes d'Expérimentation Sylvicole, représentée par son Président,

L'Union Régionale des Syndicats de Propriétaires Forestiers Sylviculteurs de Poitou-Charentes, représentée par son Président,

les syndicats de salariés :

Le Comité Régional de la Confédération Générale du Travail (CGT) Poitou-Charentes, représenté par son secrétaire régional,

La Fédération Générale Agroalimentaire – Confédération Française Démocratique du Travail (FGA-CFDT), représentée par son Président,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA-FO), représentée par son délégué régional,

L'Union Régionale de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par sa Présidente,

L'Union Régionale de la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Française des Cadres (CFE-CGC), représentée par son Président,

Et

La Chambre Régionale d'Agriculture de Poitou-Charentes, représentée par son Président,

En association avec :

Pôle-Emploi Poitou-Charentes, représenté par son Directeur Régional,

Le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA), représenté par son Président,

Le Comité Régional du Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant (VIVEA), représenté par son Président

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Agroalimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail (OPCALIM), représenté par son Président.

SOMMAIRE

Visas	4
Définition du champ d'intervention	5
Éléments de contexte Emploi-formation	6
Objet du Contrat d'Objectifs Territorial	12
Les axes de l'accord régional	13
veille économique, sociale et environnementale	13
axe 1 : améliorer l'attractivité des métiers	14
axe 2 : développer la formation professionnelle	16
axe 3 : développer la gestion des ressources humaines	19
axe 4 : améliorer les conditions d'emploi et de travail et renforcer le dialogue social	20
Organisation du Contrat d'Objectifs Territorial	21
Signatures	24

VISAS

- Vu** la loi n°83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État,
- Vu** la loi d'orientation sur l'éducation, n°89-486 du 10 juillet 1989, modifiée,
- Vu** le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,
- Vu** la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle,
- Vu** le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi 83-8 du 7 janvier 1983 susvisée,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Vu** la loi du n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- Vu** la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation de cohésion sociale,
- Vu** le Contrat de Projet État-Région 2007-2013, signé le 19 mars 2007,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,
- Vu** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Vu** la délibération n°11CR013 du Conseil Régional réuni le 27 juin 2011 relative au Schéma Régional de Développement Économique, Écologique, Social et Solidaire,
- Vu** la décision 11CP0360 de la Commission Permanente du Conseil Régional réunie le 14 novembre 2011 relative au Contrat d'Objectifs et de Moyens pour le développement de l'apprentissage 2011-2015,
- Vu** le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle 2011-2015 signé le 14 février 2012,
- Vu** la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
- Vu** la délibération 2014CR033 du Conseil Régional du 27 juin 2014 relative au Contrat d'Objectifs Territorial Productions Agricole et Sylvicole et Travaux Paysagers,

LE CHAMP D'INTERVENTION

Le périmètre d'intervention du Contrat d'Objectifs Territorial couvre les activités économiques suivantes :

Code	Libellé
01.11Z	Culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses
01.12Z	Culture du riz
01.13Z	Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules
01.14Z	Culture de la canne à sucre
01.15Z	Culture du tabac
01.16Z	Culture de plantes à fibres
01.19Z	Autres cultures non permanentes
01.21Z	Culture de la vigne
01.22Z	Culture de fruits tropicaux et subtropicaux
01.23Z	Culture d'agrumes
01.24Z	Culture de fruits à pépins et à noyau
01.25Z	Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque
01.26Z	Culture de fruits oléagineux
01.27Z	Culture de plantes à boissons
01.28Z	Culture de plantes à épices, aromatiques, médicinales et pharmaceutiques
01.29Z	Autres cultures permanentes
01.30Z	Reproduction de plantes
01.41Z	Élevage de vaches laitières
01.42Z	Élevage d'autres bovins et de buffles
01.43Z	Élevage de chevaux et d'autres équidés
01.44Z	Élevage de chameaux et d'autres camélidés
01.45Z	Élevage d'ovins et de caprins
01.46Z	Élevage de porcins
01.47Z	Élevage de volailles
01.49Z	Élevage d'autres animaux
01.50Z	Culture et élevage associés
01.61Z	Activités de soutien aux cultures
01.62Z	Activités de soutien à la production animale
01.63Z	Traitement primaire des récoltes
01.64Z	Traitement des semences
02.10Z	Sylviculture et autres activités forestières
02.20Z	Exploitation forestière
02.30Z	Récolte de produits forestiers non ligneux poussant à l'état sauvage
02.40Z	Services de soutien à l'exploitation forestière
46.21Z	Comm. de gros céréales, tabac non manuf. et aliments pour bétail
46.22Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fleurs et plantes
46.23Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) d'animaux vivants
46.31Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes
75.00Z	Activités vétérinaires
77.31Z	Location et location-bail de machines et équipements agricoles
81.30Z	Services d'aménagement paysager

Le secteur de l'agriculture a pour première finalité l'alimentation humaine. Avec le temps, son champ d'intervention s'est élargi : il est devenu un acteur incontournable de l'aménagement du territoire et du développement économique. En outre, il participe indéniablement à la gestion des ressources naturelles. Les secteurs du paysage et des travaux forestiers ont vu eux aussi leurs objets se transformer : initialement axés sur l'entretien des espaces verts et forestiers, ils occupent désormais une place majeure dans les politiques de valorisation et de préservation de la biodiversité. A l'image de ces exemples, le contexte et l'environnement de ces secteurs et ces métiers suivent de profondes et constantes mutations.

L'agriculture en Poitou-Charentes, activité phare en mutation

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. La production agricole s'élève à près de 3,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires avec une valeur ajoutée brute de 1,2 milliards d'euros, soit 4% du total régional¹.

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-Charentes¹. La contribution de l'agriculture à l'économie régionale est renforcée par son intervention en amont de l'industrie agroalimentaire, qui constitue le 1er employeur industriel et le 1er exportateur de la région.

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 cunicole.

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 plus avec moins de main-d'œuvre.

En Poitou-Charentes, cette évolution se traduit par une baisse des effectifs permanents de 27% entre 2000 et 2010², soit - 18 000 personnes occupant un emploi permanent dans le secteur. La part de la population agricole dans la population active régionale se cesse alors de s'éroder : elle s'élève à 6% en 2010, contre 9,1% dix ans plus tôt. Ce recul des effectifs ne revêt pas la même intensité selon les activités. Il est ainsi nettement marqué, tant en volume qu'en valeur relative, dans les activités de la polyculture - polyélevage, de la viticulture et dans les élevages bovins, ovins et caprins. A l'inverse, dans les exploitations dont l'orientation principale est la production de céréales et oléoprotéagineux, cette baisse est modérée (-3,7% sur la période). Comme évoqué précédemment dans le diagnostic, ce recul de la population agricole s'accompagne d'une recomposition de la main d'œuvre. Le nombre de chefs d'exploitations se réduit d'un quart et celui des actifs familiaux de moitié. Ces derniers sont en partie remplacés par les salariés permanents dont la part dans les effectifs totaux progresse mais pas leurs effectifs qui restent globalement stables sur la période (-2%). A nouveau, des différences sont

¹ Agreste Poitou-Charentes : http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_R5411RA01.pdf

² DRAAF Poitou-Charentes, L'agriculture française en 2010, Premiers résultats du recensement agricole dans la région Poitou-Charentes

observées selon les activités. La situation des exploitations orientées dans la polyculture - polyélevage, l'élevage avicole et les cultures fruitières est ainsi notable puisque, à l'inverse des autres activités, elles enregistrent une nette réduction de la main d'œuvre salariée.

De la préservation de l'activité d'élevage régionale dépend pourtant le développement – ou simplement le maintien – d'outils de transformation. Elle est également essentielle à l'économie agroalimentaire, à la diversité des paysages et à la préservation d'une activité rurale diversifiée.

Une forêt régionale morcelée

En Poitou Charentes, la forêt s'étend sur une superficie totale de 370 000 hectares, représentant ainsi un taux de boisement de 15% du territoire bien inférieur à la moyenne nationale (25%). La forêt picto-charentaise est essentiellement constituée de feuillus (78%) avec une prédominance de chênes.³

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.

Le développement de la prestation externe dans les travaux agricoles et forestiers

Si, entre 2000 et 2010, la part des exploitations ayant recours à des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) est restée stable, à hauteur de 50 %, le nombre moyen de jours de recours est passé, pour les exploitations concernées, de 5 à 10 jours. Ceci est en partie lié à l'augmentation structurelle de la taille des exploitations agricoles.

Bien que le volume de travail réalisé par les ETA pour les exploitations agricoles ait plus que doublé, cela représente encore une faible part du volume total de travail agricole : 1,4 % en 2010 (0,7 % en 2000). Rapporté au volume de travail réalisé par les salariés permanents agricoles non familiaux, cela représente néanmoins 8 % du total (5 % en 2000).

Les grandes exploitations ont davantage recours aux services des ETA, c'est le cas de près de 70 % d'entre elles en 2010 pour 15 jours de recours par an en moyenne. La progression du recours aux services des ETA concerne essentiellement les exploitations viticoles et de grandes cultures.

Enfin, le recours aux ETA est toujours très répandu en bovin lait, où il concerne près de 80 % des exploitations en 2010. Le nombre de jours de travail reste toutefois limité : 5 jours en moyenne.

L'externalisation de travaux passe par le recours aux services des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA), mais la part des exploitations concernées est faible et stable à 8 %. Le recours aux CUMA, en effet, concerne plutôt la mobilisation d'équipements, leur utilisation étant le plus souvent assurée par la propre main-d'œuvre des exploitations agricoles⁴.

³ CRPF, <http://www.crfp-poitou-charentes.fr/La-foret-regionale.html>

⁴ Source Agreste

En 2012, la MSA a recensé, 777 entreprises de travaux agricoles employeurs de main d'œuvre (349 salariés sont des femmes, 1826 sont des hommes, l'âge moyen des salariés est de 35 ans). 179 entreprises de travaux forestiers sont employeurs de main d'œuvre et 20 en travaux sylvicoles.

Le contexte s'est durci sur le plan économique⁵

Dans l'agriculture, les réformes de la PAC, l'accroissement de la concurrence internationale et la mondialisation génèrent une transformation du modèle économique du secteur désormais ancré dans une économie et des logiques de marché. La volatilité des prix sur les marchés agricoles et la flambée des coûts de production affectent par ailleurs les perspectives économiques des agriculteurs et renforcent leur sentiment d'incertitude. Le paysage, activité qui depuis une vingtaine d'années bénéficie d'un net dynamisme compte tenu des enjeux liés à l'amélioration du cadre de vie et à la valorisation des espaces verts, connaît depuis peu un tassement de sa croissance. La réduction des budgets publics et les effets de la crise sur les budgets des ménages assombrissent en effet les carnets de commandes des entreprises privées du paysage et impactent les services dédiés aux espaces verts au sein des collectivités. Dans le domaine forestier, l'élévation des coûts des travaux et la pression sur les prix de vente du bois affectent la demande et placent également ces activités dans un contexte morose. Cela s'ajoute au morcellement important des parcelles détenues par de nombreux propriétaires forestiers qui pèse sur les possibilités d'exploitation de la ressource.

Ces évolutions d'ordre économique s'accompagnent de mutations sociétales et réglementaires majeures

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.

Des tendances de fond transforment en profondeur les appareils de production et les organisations

La surface agricole utile se réduit au profit de l'artificialisation des sols. La population agricole vieillit et diminue structurellement du fait d'importants gains de productivité permis par les progrès techniques. 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 renchérissement⁶ du coût du foncier. La mécanisation et la modernisation des secteurs agricole et forestier s'accroissent. Dans l'agriculture, les formes sociétales se développent et coexistent avec les exploitations individuelles. 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.

⁵ ARFTLV, http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/344/cahier_GFE1.pdf

⁶ Prix des terres et prés de 1997 à 2012 par région et au niveau national, <http://www.agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/xls/venale2013T1bsva.xls>

Dans ce contexte métamorphosé, les acteurs modifient leurs stratégies en réponse aux enjeux économiques et environnementaux devenus globaux

Si la terre de Poitou-Charentes et la diversité de ses sols permettent une pluralité des productions en région, on observe une spécialisation croissante et un développement des grandes cultures au détriment des activités de polyculture-élevage.

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 et mérite donc d'être diffusé et encouragé plus largement. Ainsi, en réalité, des pratiques, des approches et des modèles multiples et diversifiés coexistent dans ces professions.

Les mutations des appareils productifs, des organisations et des activités entraînent une transformation des métiers et des pratiques professionnelles

La connaissance du vivant et de l'agronomie est réaffirmée comme étant au cœur des métiers. Cette connaissance devant permettre aux professionnels de s'adapter continuellement à leur environnement et aux contraintes évolutives auxquelles ils sont soumis. Dans un même temps, 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. La professionnalisation est également indispensable pour les entrepreneurs du paysage et des travaux forestiers dont le rôle pour la préservation des milieux naturels est déterminant et qui doivent s'assurer de la gestion comptable, financière et humaine de leur entreprise.

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. Polyvalence et polyvalence deviennent par ailleurs des maîtres mots dans les besoins exprimés par les employeurs de l'agriculture et du paysage. Toutefois, cette évolution dans les profils recherchés ne s'est pas diffusée dans les représentations sociales et collectives. Une inadéquation entre les exigences des employeurs et les profils des candidats à l'embauche est ainsi observée. Celle-ci accentue alors les problématiques de recrutement dans les professions agricoles.

Quant au domaine du machinisme agricole, il doit intégrer les évolutions des outils de production qui se modernisent et intègrent progressivement les technologies de l'information et de la communication. L'évolution du matériel agricole doit répondre aux attentes d'un usage limité en matière de produits phytosanitaires.

Les agriculteurs font de plus en plus appel à des entreprises de travaux agricoles pour leurs activités : préparation des terres, traitements phytosanitaires, récoltes, collecte du lait... Le savoir-faire des entreprises prestataires et les machines agricoles intégrant les dernières

innovations technologiques aident les agriculteurs à mettre en œuvre une agriculture de précision plus respectueuse de l'environnement. Les agriculteurs cherchent ainsi à rationaliser leurs dépenses pour réduire leurs coûts et optimiser leurs performances.

Les employeurs de l'agriculture rencontrent des difficultés récurrentes de recrutement

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. Développement de la pluriactivité et amélioration des conditions d'accueil et de travail sont alors des axes de réflexions et d'actions majeurs pour palier la fuite de ces salariés mais aussi pour sécuriser leurs parcours professionnels et leur permettre d'atteindre des temps de travail complets et durables.

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'autre GFE, le lien entre emploi et formation est dans ce domaine très étroit.

Pour atténuer les tensions sur le marché travail mais aussi pour assurer le renouvellement des nombreux professionnels qui partiront d'ici quelques années en retraite, un travail sur une image juste des métiers et sur leur valorisation doit être effectué. Ce travail doit notamment être réalisé auprès des femmes dont la présence dans les effectifs en emploi peine à progresser. Un effort d'information doit également être accompli auprès des professionnels de l'accueil, de l'insertion et de l'orientation qui méconnaissent souvent la réalité de ces métiers et les possibilités d'emplois qu'ils représentent. En outre, un travail approfondi en matière d'orientation doit être opéré auprès des jeunes, filles et garçons, pour les attirer dans ces filières et lever les difficultés de remplissage qu'affichent certaines formations. D'autant que les formations qui attirent le plus ne sont pas forcément celles qui offrent le plus d'opportunités sur le marché de l'emploi.

Pour les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, l'investissement de technologies de pointes oblige les salariés à devoir faire évoluer leurs modes de travail et à acquérir de nouvelles compétences (savoir-faire et savoir-être). D'autre part, les nouvelles approches techniques, la relation avec les clients, les engagements de respect de l'environnement et de la sécurité au travail pour les salariés constituent de nombreux facteurs d'évolution des entreprises de travaux agricoles.

Pour répondre aux besoins des employeurs, les appareils de formation initiale et continue doivent évoluer pour renforcer leur complémentarité dans une optique de formation tout au long de la vie

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. Pour adapter les formations aux profondes évolutions du contenu des métiers et du contexte dans lequel ils s'exercent, le Ministère de l'agriculture, ministère de tutelle et certificateur, a engagé depuis 2006 un vaste chantier de rénovation de l'enseignement agricole. Les référentiels de formation ont été revus, marquant notamment une intégration croissante des logiques du développement

durable. Pour l'avenir, le Ministère souhaite, au travers de la Loi⁷ d'avenir pour l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt, renforcer cette tendance en plaçant l'enseignement agricole au cœur des mutations que doivent engager ces secteurs et ces professionnels pour répondre aux défis environnementaux. Ces évolutions ont par ailleurs marqué une modification de la mission de l'enseignement agricole dont la finalité est de former non pas des experts sur ces métiers mais des jeunes adaptables, disposant de compétences transverses et capables d'évoluer dans ce contexte en permanente mutation.

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.

De fait, la formation continue revêt un rôle essentiel pour permettre un perfectionnement et une adaptation plus fidèle et précise des compétences des jeunes aux besoins des employeurs. Pour autant, 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 Certiphyto⁸ 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.

Fort de ces constats, une meilleure répartition entre formation initiale et formation continue doit être trouvée pour permettre à ces appareils de formation d'assurer pleinement leurs rôles dans l'accompagnement de la professionnalisation de ces métiers et de l'évolution des pratiques professionnelles.

⁷ <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0273.asp>

⁸ Certiphyto : un certificat obligatoire pour les professionnels utilisant des produits phytopharmaceutiques, <http://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/00915.html>

OBJET DE L'ACCORD REGIONAL

Dans le but d'**accompagner le secteur d'activités dans l'anticipation des mutations économiques, techniques, sociales** d'une part et de **favoriser la transition agro-écologique** d'autre part, un Contrat d'Objectifs Territorial est conclu sur la base des analyses et des propositions suivantes :

1. Sécuriser les parcours professionnels en développant l'orientation et la formation professionnelle
2. Développer l'attractivité des métiers de l'agriculture, de la sylviculture et du paysage
3. Améliorer l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi,
4. Améliorer les conditions de travail et le dialogue social dans le secteur,
5. Mener une observation régionale partagée des secteurs visés par le présent accord, notamment en mobilisant les outils statistiques des partenaires.

Pour répondre à ces objectifs, les signataires s'engagent à la mise en œuvre d'actions dans les axes décrits ci-après.

Les partenaires, État, Région, organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés, recherchent une insertion professionnelle optimale et durable et le développement des compétences de l'ensemble des actifs.

La **Loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**, issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, prévoit des modifications de fond destinées à « *faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises* ».

Le présent accord intégrera les changements en matière d'organisation de la formation professionnelle au rythme de la loi, tout comme les outils prévus par elle (compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle...).

Le **projet de Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt** placera également l'enseignement agricole au cœur des défis que doit engager le secteur pour répondre aux enjeux environnementaux. Le présent accord devra prendre en compte les orientations portées par la loi.

LES AXES DE L'ACCORD REGIONAL

Les signataires peuvent inscrire chaque année leur programme d'actions dans les axes décrits ci-après. Ils s'engagent à consacrer l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation de ce programme.

Signé le 14 février 2012, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) sur la base des documents d'orientation présentés par la présidente de la Région, le représentant de l'État dans la région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salariés. Le CPRDFP constitue la feuille de route régionale que notamment les accords avec les branches professionnelles sont chargés de mettre en œuvre. Les grands axes du présent accord répondent aux grandes priorités fixées par le CPRDFP.

VEILLE ECONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Développer une fonction de veille globale portant sur les évolutions technologiques, économiques, sociales et environnementales.

L'évolution des technologies, les contraintes économiques, les évolutions sociales notamment en termes d'attentes des salariés, les changements démographiques, et la nécessaire transition vers l'agro-écologie entraînent une évolution des besoins d'emploi et de compétences des entreprises.

Pour anticiper et accompagner ces évolutions et aider les entreprises à prendre en compte les projets de leur territoire, les partenaires confient l'élaboration du tableau de bord à l'ARFtlv-Mission OREF et s'engagent à :

- Recenser et capitaliser les études, enquêtes et diagnostics qui permettent de mieux cerner les évolutions économiques, sociales, et technologiques.
- 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.
- Privilégier les données statistiques actualisables et pérennes permettant de mesurer les évolutions et de dresser des comparaisons tant géographiques que sectorielles,
- Engager des études prospectives sur les sujets stratégiques identifiés et validés par les partenaires,
- Prendre en compte la diversité des acteurs du secteur dans l'observation,
- Porter une attention particulière à l'observation du travail saisonnier, du recours à la main d'œuvre étrangère, ainsi qu'aux conditions de travail et d'emploi

L'ARFtlv-Mission OREF mobilisera l'ensemble des ressources existantes : Mission Synthèse de la DIRECCTE, bases de données de la Région, Pôle Emploi, l'INSEE, les services statistiques de la DRAAF, et les observatoires de branches.

AXE 1 : AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Les difficultés de renouvellement de la main d'œuvre dans l'agriculture et la sylviculture sont notamment liées à une image dégradée des métiers et une représentation erronée ou parcellaire des activités professionnelles qui ont largement évolué ces dernières décennies.

Ainsi les partenaires souhaitent améliorer la lisibilité et l'attractivité des métiers de la production agricole et sylvicole secteur et éclairer les choix des jeunes et adultes qui aspirent à intégrer l'agriculture et la sylviculture.

Aussi, la transparence et la publicité des opportunités d'emploi nombreuses doivent y concourir.

Pour cela, les partenaires s'engagent à informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi.

1. Informer pour une représentation juste des métiers et une meilleure connaissance des formations qui y conduisent

Conduire la communication sur une image juste du secteur et des parcours de formation, auprès de tous les publics pour une orientation réussie.

- 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 ;
- Informer tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, prescripteurs de formations (conseillers d'orientation psychologues, enseignants, conseillers Pôle Emploi et Missions Locales...) et intermédiaires sur le marché de l'emploi ;
- 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, ...)
- Communiquer sur les opportunités d'embauche : les parcours possibles, les perspectives de carrière, la reprise d'entreprise, l'installation, les passerelles...
- Promouvoir la féminisation des métiers et des formations agricoles en luttant contre les stéréotypes de genres ;
- Impliquer dans cet objectif l'ensemble des acteurs ayant une responsabilité partagée : mener des actions partenariales impliquant l'Enseignement Agricole, les prescripteurs (Conseillers d'orientation, Pôle Emploi...), les accompagnateurs (Conseillers Tuteurs en Insertion, Missions locales, CFA, Lycées, Maisons Familiales et Rurales...), les financeurs de formation (OPCA, Région, Pôle Emploi et l'État) et les entreprises (visites d'entreprises...) pour mieux faire connaître la réalité des secteurs et des métiers ;
- Utiliser les outils de communication développés notamment par les professionnels.

2. Favoriser la coordination du système d'orientation

Les différentes actions auront vocation à s'articuler en cohérence avec le Service Public Régional d'Orientation en construction et le Conseil en Évolution Professionnelle à venir. Pour se faire, le COT pourra utilement s'appuyer sur les travaux qui conduisent à l'élaboration du Programme Régional de l'Enseignement Agricole (PREA).

- Valoriser les compétences et savoir-faire des établissements agricoles et d'améliorer l'accès à l'appareil de formation :
 - 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,
 - 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,
- Améliorer la lisibilité de l'offre de formation
- Améliorer la lisibilité des opportunités d'emploi,
- Intégrer dans tous les processus d'orientation les conditions de l'égalité femmes/hommes en favorisant l'élargissement des choix d'orientation des filles ;
- S'assurer du libre choix de la voie d'accès à la qualification en formation initiale par la mention, l'information ou la promotion simultanée des différentes voies de formation pour entériner la complémentarité entre elles auprès des publics ;
- Mobiliser en complémentarité les dispositifs de découverte et d'accès aux métiers : les Évaluations en Milieu de Travail, l'Engagement Première Chance , ADEMA (Accès des demandeurs d'Emploi aux métiers Agricoles)...

3. Améliorer la rencontre offreurs-demandeurs d'emploi

Dans des secteurs où les opportunités d'emploi sont à la fois parmi les plus nombreuses en Poitou-Charentes et parmi les plus difficiles à pouvoir, il convient d'améliorer l'intermédiation sur le marché de l'emploi pour valoriser au mieux la main d'œuvre locale. De même, un secteur peu féminisé qui rencontre des difficultés de recrutement doit avoir une démarche spécifique vers la population en recherche d'emploi féminine.

- Renforcer les coopérations entre opérateurs de diffusion/traitement des offres d'emploi (Pôle Emploi, Missions Locales d'Insertion, Cap Emploi, ADEFA, APECITA) pour un meilleur appariement entre offre et demande d'emplois,
- 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...)
- Assurer transparence et qualification des offres d'emploi
- Valoriser spécifiquement auprès des demandeuses d'emploi les offres d'emplois dans le secteur d'activités

- Faciliter l'emploi en agissant sur les freins périphériques à l'emploi et à la formation : mobilité géographique, logement, santé, garde d'enfants...
- Soutenir et consolider le déploiement de l'AREFA qui a vocation à informer sur l'offre et la demande d'emplois, notamment dans les départements actuellement dépourvus d'un tel outil,

AXE 2 : DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En concertation avec l'État, les autorités académiques et les partenaires sociaux, la Région coordonne et structure l'ensemble de l'offre de formation : filières de formation professionnelle, initiale et continue, proposées aux jeunes de 16 à 25 ans, actions de formation professionnelle à destination des adultes, grâce au contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF).

La formation professionnelle menant aux métiers de l'agriculture, de la sylviculture et du paysage doit enseigner les principes de l'agro-écologie, relayés par l'objectif « apprendre à produire autrement » inscrit dans le projet de loi d'avenir et décliné dans le PREA d'une part, et la diversité des systèmes de production agricole d'autre part.

En termes de formation initiale, l'offre apparaît assez adaptée, répartie sur l'ensemble du territoire régional.

La formation continue doit jouer un rôle accru. Pourtant les formations financées sur fonds publics ouvertes aux demandeurs d'emploi peinent à attirer les stagiaires. Malgré les efforts de la profession, les entreprises ont un faible recours à la formation continue : les exigences croissantes rendent pourtant nécessaire le développement des compétences des actifs.

Pour organiser et développer la formation de tous les publics dans la filière, les partenaires s'engagent à :

1. Maintenir la cohérence de la carte des formations initiales

La rénovation de l'enseignement agricole s'est accompagnée d'une intégration des questions relatives à l'environnement et aux logiques du développement durable. Il s'agit là de poursuivre l'amélioration continue de l'offre de formation, en regard des besoins de l'économie et de l'équilibre des territoires.

- 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)
- Identifier et faire connaître les besoins en qualifications et compétences à moyen et long terme
- 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%).
- Faire prendre conscience des compétences transverses pour favoriser la pluri compétence et les passerelles,

➤ Valoriser et conforter les supports de formation, de démonstration et d'innovation constitués par les exploitations et les ateliers technologiques associés aux établissements agricoles.

Pour ce faire :

- privilégier l'orientation technico-économique de ces outils en adéquation avec les spécificités du territoire,
- garantir la pluralité des apprentissages en favorisant les partenariats avec des exploitations, à compétences reconnues, localisées à proximité des établissements

2. Développer la formation continue

Compte tenu de l'évolution rapide des métiers et par conséquent des compétences à mobiliser, malgré la modernisation des référentiels de l'enseignement initial agricole, un enjeu fort réside dans l'articulation formation initiale – formation continue. La réponse à cet enjeu doit se traduire notamment par le développement du recours – très modéré aujourd'hui – à la formation professionnelle des actifs, en emploi notamment.

2.1 La formation continue des demandeurs d'emploi

Les principaux partenaires financeurs de la formation continue des demandeurs d'emploi sont la Région, Pôle Emploi et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

➤ Consulter les acteurs professionnels de l'agriculture, de la sylviculture et des travaux paysagers partenaires du présent accord sur les projets de carte des formations continues des demandeurs d'emploi : compte tenu de la réactivité nécessaire en termes de formation continue, les partenaires professionnels du COT relayeront aux représentants des financeurs de la formation continue des demandeurs d'emploi (Région, Pôle Emploi, OPCA) les éventuels besoins repérés. Les financeurs pour leur part informeront les professionnels des formations mises à disposition des demandeurs d'emploi.

➤ Coordonner les champs de compétences des signataires et mobiliser les dispositifs de financement de chacun dans une optique de sécurisation des parcours.

➤ Mobiliser en complémentarité les dispositifs de découverte et d'accès aux métiers : les Évaluations en Milieu de Travail, l'Engagement Première Chance, l'ADEMA (Accès des demandeurs d'Emploi aux métiers Agricoles)...

➤ 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.

2.2 La formation continue des actifs en emploi

Les OPCA et Fonds Formation constitueront les premiers partenaires des signataires pour répondre à l'enjeu du développement de la formation continue au sein des entreprises. Il s'agit du FAFSEA pour les salariés, de VIVEA pour les exploitants et entrepreneurs et de l'OPCALIM pour la coopération agricole.

- Développer le nombre d'entreprises ayant recours la formation continue : mieux identifier les besoins de formation continue et les modalités de mise en œuvre qui favorisent le recours à la formation continue,
- Accompagner les entreprises dans l'accueil et la formation des personnes en insertion,
- 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,
- Développer les compétences des professionnels pour accompagner leurs stratégies d'exploitations et de structures du secteur,
- 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.
- Faciliter les départs en formation par des systèmes de mutualisation des Ressources Humaines (groupement d'employeurs...), par de la formation en entreprise ou par l'utilisation d'autres méthodes pédagogiques comme la Formation Ouverte À Distance (FOAD),
- Étudier l'opportunité de la création d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification dans les métiers agricoles,
- Dans un secteur où la relation emploi-formation est très forte, favoriser la certification des salariés de la filière dans un but de sécurisation des parcours professionnels
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition des savoirs de base fondamentaux.

2.3 La formation continue des saisonniers

Les saisonniers alternent par définition les situations d'emploi et de recherche d'emploi. La sécurisation de leur parcours professionnel et leur inscription dans la durée dans le secteur d'activité requiert le concours coordonné des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés.

- Organiser le développement des compétences des saisonniers,
- Favoriser la multi-compétence des saisonniers,
- Sécuriser les parcours par la certification, notamment par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

AXE 3 : DÉVELOPPER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

Transition agro-écologique, performance et compétitivité nécessitent le développement du capital humain des entreprises. Les Très Petites Entreprises (TPE) qui composent la plus grande partie du champ de l'accord ne sont pas ou peu dotées d'une fonction Ressources Humaines (RH) permettant des pratiques performantes au service du développement des entreprises. Ainsi, les coopératives, les entreprises et exploitations n'ont pas systématiquement de stratégie en matière de gestion des ressources humaines à moyen ou long terme (recrutement, fidélisation des salariés, saisonnalité...).

Les besoins de main d'œuvre exprimés dans le secteur concernent très majoritairement l'emploi saisonnier : une attention forte devra être portée à ces populations de travailleurs.

Les partenaires s'engagent à soutenir l'accompagnement des entreprises dans cette démarche par des actions visant à :

- Inciter les entreprises à repérer des besoins de nouvelles compétences pour leur développement.
- Encourager les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) adaptées à la taille, aux moyens et aux capacités des entreprises en lien avec les actions de GPEC Territoriale,
- Valoriser, auprès des entreprises, des actions collectives ou individuelles :
 - d'intégration (développer et professionnaliser la fonction tuteurs, mise en place de label, livret d'accueil...)
 - de fidélisation (valoriser les acquis de l'expérience, lutter contre les ruptures de parcours professionnels, favoriser les mobilités professionnelles des salariés...)
- Développer les compétences de gestion des ressources humaines des entreprises :
 - améliorer les compétences managériales,
 - favoriser les échanges entre entreprises,
 - renforcer les compétences juridiques et sociales des employeurs ;
- Favoriser l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le développement des compétences des travailleurs saisonniers et sécuriser leurs parcours,
- Promouvoir l'emploi partagé (groupements d'employeurs, CUMA) afin de réduire l'emploi précaire et de favoriser l'accès à la formation et le développement de compétences,
- Promouvoir les groupements d'employeurs et lever les freins conventionnels à la constitution de groupements d'employeurs trans-sectoriels,
- Lutter contre les comportements discriminatoires, et notamment faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi ou la formation des publics les plus fragiles (seniors, travailleurs

handicapés, bas niveaux de qualification...). Les dispositifs existants seront opportunément mobilisés à cette fin.

- Promouvoir l'égalité professionnelle prévue par la loi et les accords en région.

AXE 4 : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES CONDITIONS D'EMPLOI, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LE DIALOGUE SOCIAL

Par l'exercice d'un dialogue social renforcé, les partenaires du présent contrat d'objectifs s'engagent à mener des actions visant à améliorer les conditions de travail, d'emploi et l'égalité professionnelle. A cette fin, les questions sociales de sécurité et santé au travail seront particulièrement traitées, en mobilisant les partenaires du présent accord d'une part et les acteurs des territoires pour une mise en œuvre locale et opérationnelle.

- Inciter et accompagner les entreprises à mettre en œuvre une démarche durable d'amélioration des conditions de travail au profit des salariés et des dirigeants afin de :
 - ✓ réduire la pénibilité au travail et prévenir les situations d'usure au travail de tous les actifs employeurs et salariés, en encourageant notamment les pratiques de bonne gestion des fins de carrière, et en favorisant la promotion des services de remplacement,
 - ✓ prévenir les risques psychosociaux de tous les actifs en emploi, notamment liés à l'isolement des professionnels (inciter à un dialogue moins tardif en cas de difficultés notamment économiques),
 - ✓ encourager la qualité de vie au travail par l'amélioration des conditions périphériques au travail,
 - ✓ accompagner, notamment par la formation et l'information, les dirigeants et les responsables ressources humaines en matière de santé et de sécurité au travail et d'organisation de la prévention.
- Poursuivre *de facto* l'égalité professionnelle :
 - ✓ utiliser, capitaliser et déployer les expérimentations menées dans le cadre de la Convention régionale « Vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mise en œuvre en 2013 en Poitou-Charentes,
 - ✓ mobiliser le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Article 1 : la composition du Comité de Pilotage

Chargé de l'orientation politique et stratégique de l'Accord Régional, un comité de pilotage est institué. Il est co-présidé par la Préfète de Région et le Président de Région ou leurs représentants. Il se compose de représentants :

- de l'État, désignés par la Préfète de Région,
- de la Région désignés par le Président du Conseil Régional,
- des autorités académiques : Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt d'une part, Recteur de l'Académie de Poitiers, Chancelier des Universités, d'autre part,
- de la la Chambre Régionale de l'Agriculture,
- de la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA),
- des Jeunes Agriculteurs de Poitou-Charentes,
- de la Coordination Rurale de Poitou-Charentes,
- de la Confédération Paysanne Poitou-Charentes,
- de Coop de France Poitou-Charentes,
- du Pôle de Coordination Appui des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole Centre-Poitou-Charentes-Limousin (PCA CUMA),
- de l'UNEP Pays de la Loire/Poitou-Charentes,
- de l'Union Régionale des Entrepreneurs des Territoires (URED),
- du Centre Régional de la Propriété Forestière (CRPF),
- de la Fédération Régionale des Organismes d'Expérimentation Sylvicole,
- de l'Union Régionale des Syndicats de Propriétaires Forestier Sylviculteurs,
- des syndicats de salariés signataires (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FGTA-FO, CGT),
- de Pôle-emploi,
- des OPCA et Fonds formation : VIVEA, FAFSEA, OPCALIM.

Sont invités à prendre part au comité de pilotage les partenaires suivants :

- l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- l'Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH),
- L'Association Régionale des Missions Locales (ARML),
- le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE),
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA) des Charentes,
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA) Sèvres et Vienne,
- L'AREFA Poitou-Charentes,
- L'APECITA Poitou-Charentes,
- L'Association pour la Promotion de l'Emploi Rural (APER),
- La Fédération Régionale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FR GEA) de Poitou-Charentes,

Pourront être conviés les partenaires que souhaitent associer les signataires de l'accord selon les thématiques abordées.

Article 2 : l'organisation du Comité de Pilotage

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an à l'initiative de l'État et de la Région. Au cours de cette réunion, le comité de pilotage, sur présentation des éléments par le comité technique :

- établit le bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,
- analyse les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur et des résultats des études menées dans le cadre de l'activité du Contrat d'Objectifs Territorial ou autres,
- fixe les objectifs à court, moyen ou long terme,
- propose les actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en œuvre au cours des exercices suivants.

L'État et la Région veilleront à garantir la cohérence du présent accord avec les orientations économiques, sociales et environnementales portées par ailleurs.

Le comité de pilotage se réunit par ailleurs en tant que de besoin à l'initiative de l'un des signataires, notamment afin de statuer sur l'opportunité de l'élargissement à de nouveaux partenaires signataires.

Article 3 : le Plan d'actions

Une convention d'application annuelle ou pluriannuelle sera signée par les partenaires. Elle précisera, après validation par les instances compétentes propres à chacun des partenaires, sous forme de fiches-actions :

- les actions retenues,
- les partenariats financiers liés à ces actions,
- les moyens humains et techniques qui y seront consacrés,
- les indicateurs d'évaluation (source de données et modalités d'actualisation).

Article 4 : les actions

Ces actions pourront faire l'objet de conventions d'application si nécessaire entre pilotes, prestataires et financeurs. Elles comporteront les objectifs des actions, les indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun : les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

Article 5 : le partenariat

Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui leur seraient soumis et qui entrent dans le champ des orientations retenues au présent accord régional.

Article 6 : le Comité Technique

Un Comité Technique, rassemblant les différents partenaires ou leurs représentants, et si l'ordre du jour fait apparaître un intérêt, des personnes qualifiées, assistera le comité de pilotage.

Il est chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,
- établir les bilans et les évaluations,
- définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance de l'impact

direct des actions réalisées ou en cours sur le secteur de manière à assurer leur transférabilité.

Le calendrier de réunion du Comité Technique est guidé par le rythme d'élaboration et de suivi des actions : cette instance se réunit autant que de besoin.

Article 7 : le secrétariat technique

L'État et la Région confient à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le secrétariat et le suivi des travaux du Contrat d'Objectifs Territorial ainsi que le soutien logistique au fonctionnement et à l'animation des comités de pilotage et comités techniques.

L'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie a pour mission de :

- collecter et agréger les informations transverses, relatives à l'emploi et à la formation, provenant de différentes sources,
- établir les tableaux de bord utiles pour le suivi du présent contrat, indicateurs et statistiques, définis par le comité de pilotage, en collaboration avec les partenaires signataires, les observatoires de branches et les fournisseurs de données.

Ces travaux pourront être prolongés par des études et enquêtes complémentaires.

Article 8 : la communication

Chaque année, les partenaires participeront dans la mesure de leurs possibilités aux forums qui associeront l'ensemble des signataires des accords signés en région Poitou-Charentes et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et rechercher à décliner au plus près des territoires des actions inter-branches.

Ces opérations retenues feront l'objet de fiches actions et devront faire mention dans leur communication des partenaires financiers et opérationnels.

Les bénéficiaires s'engagent à indiquer, de façon lisible et explicite, la participation de l'Etat et de la Région à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme aux logotypes fournis par les institutions, sur tous les supports de communication et d'information du public qu'ils soient imprimés ou électronique, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

Article 9 : la durée et le financement

Le présent accord est conclu pour la période 2014-2020, sauf dénonciation d'un des signataires, avec un préavis de trois mois.

Fait à Poitiers, le

Mme la Préfète de Région, Préfète de la
Vienne,

M. le Président de la Région Poitou-
Charentes,

Mme Christiane BARRET

M. Jean-François MACAIRE

M. le Recteur de l'Académie de Poitiers,
Chancelier des Universités,

M. le Directeur Régional de l'Agriculture,
de l'Alimentation et de la Forêt,

M. Jacques MORET

M. Philippe de GUENIN

M. le Président de la Chambre Régionale
d'Agriculture,

M. le Président de la Fédération
Régionale des Syndicats d'Exploitants
Agricoles (FRSEA)

M. Luc SERVANT

M. Philippe MOINARD

M. le Porte-parole régional de la
Confédération Paysanne,

M. le Président des Jeunes Agriculteurs
de Poitou-Charentes,

M. Philippe COUTANT

M. Guillaume MANDIN

Mme la Présidente de Coop de France
Poitou-Charentes

M. le Président de la Coordination Rurale
Poitou-Charentes,

Mme Yvette THOMAS

M. Patrice BARRITAUD

M. le Président de l'UNEP Pays de la
Loire/Poitou-Charentes,

M. le Président du Pôle de Coordination
Appui des Coopératives d'Utilisation de
Matériel Agricole Centre-Poitou-
Charentes-Limousin (PCA CUMA),

M. Stéphane COTHET

M. Pascal CHANTEPIE

Mme la Présidente du centre régional de la
Propriété Forestière (CRPF),

M. le Président de l'Union Régionale des
Entrepreneurs des Territoires (UREDTE),

Mme Brigitte BONNISSEAU

M. Philippe LARGEAU

M. le Président de l'Union Régionale des
Syndicats de Propriétaires Forestiers
Sylviculteurs,

M. le Président de la Fédération
Régionale des Organismes
d'Expérimentation Sylvicole,

M. Eric LE GALLAIS

M. Bernard SCHUMACHER

M. le Secrétaire régional de la
Confédération Française Démocratique du
Travail,

M. le Secrétaire régional du Comité
Régional de la Confédération Générale du
Travail,

M. Bernard GIRET

M. Jean-Michel DUPIRE

M. le Président de la Confédération
Française de l'Encadrement -
Confédération Française des Cadres,

Mme la Présidente de l'Union Régionale.
de la Confédération Française des
Travailleurs Chrétiens,

M. Pierre MARX

Mme Françoise MÉRY

M. le secrétaire de l'Union Régionale
Force Ouvrière, pour la Fédération
Générale des Travailleurs de l'Agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des
services annexes Force Ouvrière,

M. Patrick GARDIN

Signataires associés

M. le Directeur Régional de Pôle Emploi
Poitou-Charentes,

M.le Président du Fonds d'Assurance
Formation des Salariés des Exploitations
et Entreprises Agricoles (FAFSEA),

M. Gwenaël PROUTEAU

M. Philippe PEUCHOT

M le Président du Comité Régional du
Fonds pour la Formation des
Entrepreneurs du Vivant (VIVEA)

M. le Président de l'OPCALIM,

M. Jean-Luc AUDÉ

M. Gilbert KEROMNES