



**CONTRAT REGIONAL DE FILIERE
METIERS DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET DES
AMENAGEMENTS PAYSAGERS
EN NOUVELLE-AQUITAINE
2019-2022**



Conclu entre, d'une part les pouvoirs publics :

La Région Nouvelle-Aquitaine, représenté par son Président,
L'Etat, représenté par le Préfet de Région,
Le Rectorat de région Académique, représenté par le Recteur de Région Académique,
Les recteurs d'académie de Bordeaux, Limoges et Poitiers,
La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représentée par son Directeur,
Pôle Emploi, représenté par son Directeur Régional.

Et d'autre part,

Les organisations professionnelles siégeant à la CPRE Agriculture Nouvelle Aquitaine :

CFTC Agri, représenté par son secrétaire général
FGA CFDT, représenté par son secrétaire général
FGTA FO, représenté par son secrétaire général
FNAF CGT, représenté par son secrétaire général
SNCEA CFE-CGC, représenté par son secrétaire général
FNSEA Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
FR CUMA Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
FR EDT Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
UNEP Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président

La Chambre Régionale d'Agriculture de Nouvelle Aquitaine, représentée par son Président.

Sont par ailleurs associés à la démarche

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
OCAPIAT,
VIVEA,
L'ANEFA,
L'APECITA.

Vu le CGCT, notamment l'article L4221-1

Vu le code du travail, notamment l'article L6121-1

Vu la délibération 2017.1079.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 26 juin 2017 relative au Plan d'actions pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine

Vu la délibération 2018.2445.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 17 décembre 2018 relative au Pacte régional d'Investissement dans les Compétences Nouvelle-Aquitaine,

Vu la délibération 2018.1159.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 25 juin 2018 relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la délibération 2016.3141.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 19 décembre 2016 relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation,

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans le Schéma régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et du Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), élaboré par la Région au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), le CPRDFOP structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les Contrats Régionaux de Filière découlent directement de l'objectif, inscrit au CPRDFOP, d'accompagner le développement des filières économiques stratégiques de la Nouvelle-Aquitaine dans leurs aspects Orientation Formation Emploi. Ils intégreront notamment les priorités fixées en la matière dans les feuilles de route sectorielles régionales. De même, ils ont vocation à intégrer des priorités inscrites dans les politiques publiques sectorielles conduites par l'Etat en Région, ainsi que les sujets prioritaires du dialogue social mené régionalement : CPRE, Instances et structures paritaires.

1 DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'Etat et les représentants de la branche professionnelle s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce contrat régional de filière consacré aux métiers de la production agricole et des aménagements paysagers.

Les contrats régionaux de filière ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le contrat régional de filière vise à engager les signataires autour des enjeux suivants :

- L'élaboration d'une stratégie commune de communication et d'information sur les métiers afin d'accroître leur attractivité.
- La réflexion partagée sur les besoins en formation professionnelle en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, actifs salariés et non-salariés, demandeurs d'emploi), des besoins des entreprises et en cherchant à anticiper les effets des transformations en cours.
- La mise en cohérence des différentes voies de formation au travers d'un dispositif partenarial et global permettant la sécurisation des parcours des apprenants et en satisfaisant au mieux les besoins des entreprises.
- La coordination des approches et interventions visant à faciliter le recrutement des entreprises, la fidélisation et la formation de leurs salariés.

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en résultats attendus à son échéance (Art. 4 à 9).

Les signataires s'engagent dans la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation/formation/emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions (Art. 11).

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du contrat seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du contrat régional de filière est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales seront mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent contrat régional de filière inclut les activités suivantes :

Activités économiques en 732 sous-classes (NAF rév. 2)

0111Z	Culture céréales légumineuses graines
0113Z	Culture légumes melons racines tubercule
0115Z	Culture du tabac
0116Z	Culture de plantes à fibres
0119Z	Autres cultures non permanentes
0121Z	Culture de la vigne
0124Z	Culture de fruits à pépins et à noyau
0125Z	Culture autres fruits arbres arbustes
0126Z	Culture de fruits oléagineux
0127Z	Culture de plantes à boissons
0128Z	Culture plantes épices aromatiques et médicinales
0129Z	Autres cultures permanentes
0130Z	Reproduction de plantes
0141Z	Élevage de vaches laitières
0142Z	Élevage d'autres bovins et de buffles
0143Z	Élevage de chevaux et d'autres équidés
0145Z	Élevage d'ovins et de caprins
0146Z	Élevage de porcins
0147Z	Élevage de volailles
0149Z	Élevage d'autres animaux
0150Z	Culture et élevage associés
0161Z	Activités de soutien aux cultures
0162Z	Activités de soutien à la production animale
0163Z	Traitement primaire des récoltes

0164Z	Traitement des semences
8130Z	Services d'aménagement paysager

1.2.2 Article 2.2 – Les groupes sectoriels et de métiers

Le présent contrat régional de filière concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Professions détaillées en 486 postes

111A	Agriculteurs petite exploitation Céréales
111B	Maraîchers, horticulteurs petite exploitation
111C	Viticulteurs, arboriculteurs petite exploitation
111D	Eleveurs herbivores petite exploitation
111E	Eleveurs granivores petite exploitation
111F	Agriculteurs sur petite exploitation
121A	Agriculteurs moyenne exploitation Céréales
121B	Maraîchers, horticulteurs moyenne exploitation
121C	Viticulteurs moyenne exploitation
121D	Eleveurs herbivores moyenne exploitation
121E	Eleveurs granivores moyenne exploitation
121F	Agriculteurs sur moyenne exploitation
122A	Entrepreneurs agricoles 0 à 9 salariés
131A	Agriculteurs grande exploitation céréale
131B	Maraîchers, horticulteurs grande exploitation
131C	Viticulteurs, arboriculteurs grande exploitation
131D	Eleveurs herbivores, grande exploitation
131E	Eleveurs granivores grande exploitation
131F	Agriculteurs sur grande exploitation
211J	Entrepreneurs de parcs et jardins
471A	Techniciens agriculture, eaux et forêt
471B	Techniciens production agriculture eaux forêt
480A	Contremaîtres agriculture, sylviculture
631A	Jardiniers
691A	Conducteurs engin agricole ou forestier
691B	Ouvriers de l'élevage
691C	Ouvriers du maraîchage horticulture
691D	Ouvriers viticulture arboriculture fruitière
691 ^E	Ouvriers agricoles sans spécialisation

1.2.3 Article 2.3 – Les spécialités de formation

Le présent contrat régional de filière concerne l'ensemble des dispositifs de formation technologique et professionnelle, toutes voies de formation confondues répertoriés dans les spécialités de formation suivantes :

Nomenclature des spécialités de formation 205 postes

210 - Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture
211 - Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures (horticulture, viticulture, arboriculture fruitière...)
212 - Production animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaire)
214 - Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent contrat régional de filière prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2022.

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété, après décision du Comité de Pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent contrat peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 AXES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES

2.1 Eléments de contexte

2.1.1 Un secteur prioritaire en Nouvelle-Aquitaine

Nouvelle-Aquitaine : Première région française pour le poids économique de son agriculture

La Nouvelle-Aquitaine contribue pour 14% à la valeur-ajoutée agricole française (données 2017) alors que son poids global dans la création de richesse nationale (tous secteurs) se situe autour de 8%. Cela la place au rang de première région agricole de France et d'Europe. La réussite économique du modèle agricole de la Nouvelle-Aquitaine repose sur une agriculture très diversifiée réalisée par des exploitations de taille moyenne. En effet, ce sont environ 76 400 exploitations qui contribuent aujourd'hui à l'excellence agricole régionale (Agreste-ESEA).

Le secteur présente une grande diversité et des spécificités liées aux productions agricoles des différents territoires de la région qui permet en outre de générer, de façon induite, de nombreuses activités de transformation des produits alimentaires (3% de la valeur-ajoutée régionale).

Le poids des activités agricoles en Région, ses évolutions et transformations motivent l'inscription de ce secteur dans la liste des filières prioritaires identifiées au sein du SRDEII.

3420 Entreprises du Paysage en Nouvelle-Aquitaine (2016)

La Nouvelle-Aquitaine compte également parmi les régions les plus dynamiques dans le secteur des services d'aménagement paysager. Elle se situe au 5^{ème} rang national en termes de chiffre d'affaires généré. L'activité de création de jardins et d'espace vert en direction des particuliers constitue l'activité majoritaire. L'optimisme affiché par les chefs d'entreprise se traduit dans la progression du nombre d'entreprises néo-aquitaines (+2,1% par rapport à 2014). Elles représentent 12% des entreprises nationales.

2.1.2 Un secteur porteur de forts enjeux de main d'œuvre.

Le champ d'application du présent Contrat Régional de Filière concerne plus de 126 000 emplois en Nouvelle-Aquitaine (INSEE, RP 2015) soit 5,5% de l'emploi total régional. A titre de comparaison, le même champ d'application ne couvre que 3% de l'emploi au niveau national. La nature des activités agricoles et paysagères de Nouvelle-Aquitaine engendre ainsi un besoin très fort en main d'œuvre.

La densité des emplois agricoles et paysagers est très variable selon les départements. Ils représentent plus de 10% des emplois totaux dans la Creuse et les trois départements les plus viticoles (Gironde, Charente, Charente Maritime) concentrent à eux trois près de 40% des emplois agricoles régionaux. En effet, la viticulture réunit 50% de l'emploi salarié agricole néo-aquitain.

Sur 5 ans, l'évolution annuelle moyenne de ces effectifs est en baisse : -0,9% par an, contre +0,1% pour l'ensemble des emplois. Cette tendance d'ensemble recouvre des mouvements différenciés. En premier lieu, elle résulte d'une augmentation de la productivité du travail. Par ailleurs, les emplois non-salariés, qui représentent plus de la moitié des effectifs (54%) connaissent une baisse assez marquée alors que les effectifs salariés connaissent un essor : +0,7%.

Cette progression s'accompagne également d'une diversification des formes d'emplois liée à l'externalisation croissante des travaux (Entreprises de travaux agricoles) et du recours à la main d'œuvre partagée (CUMAs, Groupements d'employeurs, etc.).

Les effectifs employés dans les secteurs agricole et paysager présentent des caractéristiques spécifiques liées d'une part à la saisonnalité de nombreuses activités et d'autre part aux transformations des structures économiques : Un taux de féminisation assez faible (28%), une surreprésentation des jeunes (18% contre 11% pour tous secteurs), et une plus grande fréquence des contrats courts (25% contre 12%) et du temps partiel.

Ces caractéristiques de l'emploi, les mobilités professionnelles enregistrées dans le secteur génèrent des besoins en renouvellement et en recrutement importants, estimés à plus de 5 000 poste à pourvoir en moyenne par an (Outil Proj'EM – Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine). Ces besoins s'expriment également au travers de l'augmentation des offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi.

Les enjeux sont donc forts sur les champs de l'orientation et de la formation professionnelle ainsi que de l'emploi. La Nouvelle Aquitaine bénéficie d'un maillage riche en établissements de formation. Mais la désaffectation de certaines spécialités de formation agricole (spécialités de la production) dans la voie initiale, la nécessité de proposer une offre de formation renouvelée en réponse aux besoins en compétences en évolution exprimés par le tissu productif mais également aux nouveaux publics à toucher sont autant de défis à relever.

Ils motivent la nécessité d'un engagement commun des pouvoirs publics et des acteurs professionnels pour œuvrer à l'adaptation des politiques Orientation/Formation/Emploi autour d'objectifs prioritaires.

2.2 Article 4 – Par une communication positive sur les métiers et les formations proposés, attirer de nouveaux candidats et renouveler les actifs du secteur.

2.2.1 Enjeux

L'agriculture souffre d'un manque d'attractivité fragilisant certaines exploitations, soit par le manque de salariés et/ou de repreneurs.

La structuration de la main d'œuvre sur les exploitations évolue fortement, le nombre de chefs d'exploitants tant à diminuer mais la demande en salariat augmente notamment pour remplacer en partie la main d'œuvre familiale. Ces salariés sont amenés à assurer des travaux spécifiques ou des travaux polyvalents, exigeants un certain niveau de maîtrise. De plus en plus, les exploitations font appel à de la prestation pour les travaux agricoles requérant, elle aussi du salariat.

Ces difficultés de recrutement peuvent constituer un frein pour le développement de nouvelles activités ou pour le maintien de certaines.

Il est nécessaire de recruter de nouveaux actifs en dehors de la population agricole voire de la ruralité, et de réaliser un travail sur une image juste des métiers et sur leur valorisation. Devant l'hétérogénéité de ces nouveaux publics, les enjeux d'orientation scolaire et professionnelle deviennent cruciaux dès le plus jeune âge à partir du collège.

Si elle est assez développée dans les aménagements paysagers, la voie des contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) en production agricole doit continuer à être développée en Nouvelle-Aquitaine. Les signataires s'accordent sur la nécessité de promouvoir cette voie auprès des publics et de créer des conditions plus favorables à son développement.

L'investissement des professionnels auprès de la Région dans sa compétence élargie en matière d'information sur les métiers est nécessaire à la fois pour fonder une stratégie de communication positive partagée en direction du grand public et doter les professionnels de l'orientation en ressources adaptées aux différents publics cibles : les collégiens et lycéens, les actifs et les demandeurs d'emploi.

2.2.2 Résultats attendus

Elaborer de nouveaux outils de communication et créer de nouvelles ressources pour les professionnels de l'orientation en s'appuyant sur les compétences de chaque partenaire dont Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine;

Renforcer l'accompagnement des professionnels dans les espaces et événements dédiés ;

Accroître les effectifs des filières de formation (Voie scolaire, Alternance, Formation des demandeurs d'emploi) dans les spécialités de la production agricole ;

Accroître le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (Service public pour l'emploi, ANEFA, APECITA).

2.2.3 Pistes et moyens d'action

Constitution d'un groupe de travail permanent en partenariat avec Cap Métiers Nouvelle Aquitaine :

- Réalisation d'un inventaire des outils et initiatives dédiés à la communication sur les métiers et à l'orientation vers les métiers et formations ;
- Mutualisation des outils, mise en synergie des initiatives sectorielles et territoriales en les fédérant sous une « bannière régionale commune », coordination des actions avec les différents partenaires et acteurs des secteurs ;
- Conception de nouveaux messages, supports, événements.

2.3 Article 5 – Anticiper les conséquences des transitions et transformations en cours sur l'évolution du contenu des métiers.

2.3.1 Enjeux

L'évolution des attentes sociétales en faveur d'une agriculture respectueuse de l'environnement se traduit aujourd'hui dans de nombreuses politiques publiques. Robotisation et Automatisation font disparaître certaines tâches, génèrent de nouvelles activités et organisations de travail. Ces inflexions font appel à des compétences nouvelles et de nouveaux thèmes deviennent cadre de référence de la formation (initiale et continue) des futurs agriculteurs et salariés agricoles.

Les échanges d'information et partages d'analyses sur ces transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir au niveau de l'appareil de formation et des contenus.

2.3.2 Résultats attendus

Elaboration des cartes et offres de formations collectives en cohérence avec les besoins du terrain (pour la formation initiale, l'apprentissage et la formation continue) et particulièrement sur les parcours « Productions ».

2.3.3 Pistes et moyens d'action

Constitution d'une cellule de veille permanente, s'appuyant sur les ressources de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine :

- Analyse en continu des besoins en compétences et qualifications exprimés sur le marché de l'emploi agricole et paysager, notamment à partir de diagnostics territoriaux ;
- Analyse prospective des évolutions métiers/compétences en Région, analyse sectorielle par filière partagée avec les professionnels ;
- Capitalisation des travaux nationaux ;
- Capitalisation des expérimentations et innovations Formation/Emploi, y compris celles conduites au niveau national ;
- Diffusion et partage des travaux au niveau territorial.

2.4 Article 6 – Adapter la formation des salariés et futurs salariés permanents aux nouvelles organisations de travail.

2.4.1 Enjeux

Dans un contexte de diminution du flux de formés en formation initiale (voie scolaire) sur les métiers de la production agricole, la Formation Professionnelle Continue pour Demandeurs d'emploi est amenée à tenir un rôle de plus en plus important et l'apprentissage mériterait d'être développé. Pour ces raisons, en complémentarité, les trois voies de formation professionnelles, notamment sur les niveaux V et IV, devront contribuer à :

- Donner aux personnes en formation les principales qualifications socles attendues sur le marché de l'emploi agricole et permettant de s'adapter aux évolutions en cours en matière de technicisation et de mécanisation des processus de production, mais aussi de diversification des activités (production, transformation, commercialisation)

- Développer une offre de formation complémentaire centrée sur les compétences permettant aux actifs d'accéder aux emplois pérennes qui se proposent, voire à des postes d'encadrement intermédiaire pour lesquels on constate un trou générationnel et, enfin, pour répondre aux nouvelles formes d'emplois : entreprises de travaux, CUMA, emploi partagé.

Les profils attendus pour occuper les emplois salariés agricoles évoluent en proposant des agencements variables des compétences selon les territoires et selon les filières. Ces formes de polycompétence qui traversent les référentiels de certification ou plus globalement les référentiels de diplôme appellent à une adaptation de l'offre de formation en termes de modularisation et de blocs de compétences

2.4.2 Résultats attendus

Ré-ingénierie des contenus (hors formations certifiantes) et parcours de formation ; Niveau d'adaptation des sortants de formation aux besoins des territoires et des filières ;

Elévation du nombre de certifications délivrées, du nombre de blocs de compétences validés ;

Augmentation du nombre de parcours de formations exécutés en mixité de publics (élèves, apprentis, demandeurs d'emploi, personnes en activité).

2.4.3 Pistes et moyens d'action

Les expérimentations PACTE ;

Des approches filières et/ou territoriales par des groupes de travail ad-hoc constitués sur les territoires et/ou avec des acteurs de la filière ;

Des travaux inter-filières (en lien avec autres CRF) pour viser le développement des compétences transverses.

2.5 Article 7 – Mettre en cohérence les différents dispositifs de formation pour mieux accompagner les politiques régionales de soutien à l’installation et à l’entrepreneuriat.

2.5.1 Enjeux

En Nouvelle-Aquitaine, depuis le début des années 2000, le nombre d’exploitations agricoles décroît sur un rythme annuel de -2,8%. Les projections démographiques permettent d’estimer à 3500 le nombre annuel d’exploitations agricoles à reprendre sur la Région dans les années à venir. En comparaison, le nombre d’installations nettes (hors transfert entre époux) oscille autour de 2000 par an depuis 2005. Cet écart donne la mesure du déficit et des enjeux qui l’accompagnent : agrandissements des structures actuelles, déprise des terres agricoles dans certains territoires, désertification des territoires ruraux, affaiblissement de la filière. Le renouvellement de ce tissu constitue donc un enjeu majeur pour l’Etat et la Région qui se mobilisent pour lever les freins à l’installation et accompagner la transmission des exploitations.

La formation des futurs agriculteurs est un autre levier que les partenaires signataires peuvent actionner. Les 112 établissements d’enseignement agricole y préparent par la voie initiale, mais la formation continue est amenée à jouer un rôle primordial pour donner aux candidats à l’installation (salariés agricoles, demandeurs d’emploi, ou en projet de reconversion, issus d’horizons divers) les compétences nécessaires à l’exercice du métier. Les dispositifs existant en la matière (Etat, Région, VIVEA) accueillent de nombreux candidats. Des complémentarités et des adaptations sont possibles et permettraient au système de formation de mieux appuyer les politiques d’installation et de proposer aux candidats des parcours sécurisés.

2.5.2 Résultats attendus

Améliorer la visibilité et la complémentarité des différentes prestations en matière de formation continue des candidats à l’installation en agriculture (Etat, Région, VIVEA, OCAPIAT). Mettre en cohérence ces dispositifs de formation avec ceux dédiés à l’accompagnement des candidats à l’installation ;

Doter les structures en charge de l’accompagnement des candidats à l’installation (PAIT, CE3P) d’outils d’aide à l’orientation vers la formation de façon adaptée aux leur profils accueillis et à leurs besoins.

2.5.3 Pistes et moyens d’action

Constitution d’un groupe de travail permanent en lien direct avec le Comité Régional Installation Transmission :

- Réalisation d’une observation et analyse des parcours de formation des candidats à l’installation ;
- Formulation de préconisations en matière d’offre de formation destinée à ces publics et de financement des parcours individuels.

2.6 Article 8 – Renforcer la professionnalisation des dirigeants et futurs dirigeants des entreprises vers les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines et responsabilité sociétale.

2.6.1 Enjeux

L'agriculture représente un secteur qui pèse dans l'économie et l'image de la région. Mais elle est en pleine mutation.

Le contexte économique s'est durci (concurrence internationale, évolution de la PAC, ...). Les attentes sociétales vers une agriculture plus respectueuse de l'environnement, le changement climatique sont des enjeux majeurs pour l'agriculture. Des tendances de fond sont en train de transformer en profondeur les appareils de production et les organisations. Dans ce contexte métamorphosé, les acteurs modifient leurs stratégies en réponse aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux.

Le contenu des métiers se modifie et les activités se diversifient. Aujourd'hui, un exploitant agricole ne peut plus être un simple producteur. Il doit adopter une véritable posture de dirigeant, son champ d'intervention s'est élargi : il transforme, vend, manage des hommes, investit, négocie, s'informe, gère.... Il peut déléguer à des personnes « encadrants ». De fait, il doit développer des compétences d'organisation et de gestion économique mais également être en capacité de construire une stratégie la mieux adaptée pour maintenir une activité viable. Il doit également être en capacité à monter des projets locaux avec l'ensemble des acteurs du territoire.

La professionnalisation de ces actifs est ainsi une exigence afin de pérenniser l'activité agricole.

Enjeux liés aux ressources humaines :

Ces mutations, l'augmentation du nombre de salariés sur les exploitations, le besoin en compétences nouvelles, place la question de la gestion des ressources humaines au cœur de la vie des exploitations agricoles : Recrutement, gestion des emplois et compétences, fidélisation des salariés, investissement dans la formation des collaborateurs, deviennent des enjeux de gestion de plus en plus importants. Des connaissances juridiques sont également nécessaires.

Enjeux environnementaux :

Les évolutions des pratiques sont enclenchées vers une agriculture plus respectueuse de l'environnement, moins consommatrice d'intrants. Elles demandent du temps car les solutions ne sont pas les mêmes sur toutes les exploitations et doivent concerner l'ensemble des exploitations, y compris sur le plan stratégique. Des outils sont disponibles et doivent être fortement encouragés comme le contrat de solutions. Plus globalement, l'engagement dans une démarche de certification et/ou de labellisation est également à développer sur les territoires.

Pour la Région, le Plan de Compétitivité et d'Adaptation des Exploitations Agricoles (PCEA) constitue l'outil phare de la politique agricole régionale partagé par l'ensemble du partenariat : la profession agricole, l'Etat, l'Europe et les Départements. Il constitue un des éléments centraux de la feuille de route

régionale « Agriculture, Alimentation, Territoire ». Par ailleurs, la Région, par son la voix de son Président, exprime la volonté de s'engager avec la profession agricole dans la transition environnementale et énergétique. Cette ambition pour l'horizon 2030, sera déclinée concrètement dans la politique agricole régionale au travers d'une feuille de route « Transition Agricole »

Ainsi, dans un contexte d'accélération des **innovations et de renforcement des attentes sociétales** vis-à-vis de l'agriculture, la notion de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) va, plus globalement et au-delà des seuls aspects technico-économiques, impacter les modes de conduite des exploitations et entreprises agricoles.

La formation des dirigeants et futurs dirigeants à ces nouveaux aspects du management reste à développer. Les partenaires insistent sur la nécessité d'enrichir les plans de formation initiaux dans ce sens, mais également ceux des dirigeants et encadrants en activité.

2.6.2 Résultats attendus

Expansion d'une culture d'entreprise intégrant la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises en Agriculture et en Aménagement Paysagers ;

Développement de l'offre de formation proposée et augmentation du nombre d'encadrants (futurs ou en activité) formés sur ces enjeux de management : stratégie, gestion d'entreprise, gestion des ressources humaines ;

Accroissement du nombre d'exploitations agricoles certifiées (HVE ou équivalent) en Nouvelle Aquitaine.

2.6.3 Pistes et moyens d'action

Réalisation d'un diagnostic des problématiques « Ressources Humaines » majeures, transverses à la production agricole et aux filières (y compris Aménagements Paysagers) ;

Traduire les grands objectifs de la « Feuille de Route Régionale sur la Transition Agricole » en déclinaison « Compétences » ;

Elaboration d'une stratégie partagée (pouvoirs publics / partenaires sociaux) pour l'élaboration et le déploiement d'une offre de formation en réponse à ces enjeux de management (Etat, Région, OCAPIAT, VIVEA).

2.7 Article 9 – Sécuriser, au travers d'une approche régionale, la réalisation des travaux saisonniers et les parcours des personnels saisonniers.

2.7.1 Enjeux

Du fait de ses productions phares marquées par des pics d'activité saisonniers (viticulture, cultures spécialisées, arboriculture, aquaculture), l'agriculture néo-aquitaine se caractérise par le poids de l'emploi saisonnier. Ce surcroît de main d'œuvre occasionnelle (saisonniers, Entreprises de travaux, coopératives) représente 14% en volume et 64% en effectifs (contre respectivement 11% et 57% au niveau national).

L'enjeu premier est de satisfaire à partir de la main d'œuvre disponible ces besoins en emplois saisonniers dans les bassins concernés par ces productions en cherchant à lever les freins qui en limitent la mobilisation et l'accueil : visibilité sur les offres d'emploi, hébergement, mobilité, etc.

Pour les saisonniers « récurrents », le cumul de périodes de travail en nombre suffisant constitue un enjeu de sécurisation. Une offre de service est donc à concevoir et à organiser au niveau régional afin de créer des connexions entre bassins de production et également sur les territoires, notamment en termes de formation courtes axées sur les compétences attendues et permettant de proposer des parcours professionnels valorisants.

Ces personnels peuvent également être amenés à réaliser des saisons dans d'autres secteurs d'activité (Tourisme Hôtellerie Restauration) qui sont confrontés aux mêmes défis. Pour les pouvoirs publics et, particulièrement, pour la Région, l'enjeu de l'emploi saisonnier doit conduire à des démarches et à une politique globales auxquelles les travaux conduits pour le secteur agricole devront contribuer.

2.7.2 Résultats attendus

Diminution du nombre d'emplois saisonniers non pourvus ;

Diminution du nombre d'abandons des emplois saisonniers en cours ;

Augmentation du nombre de saisonniers fidélisés sur les métiers agricoles.

2.7.3 Pistes et moyens d'action

Réalisation d'un portail régional des saisonniers agricoles ;

Ingénierie de parcours pour ces publics ;

Travail sur la mobilité, l'hébergement notamment en partenariat avec la MSA.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

3.1 Article 10 – Instances décisionnelle et opérationnelles

3.1.1 Le Comité de Pilotage

Pour assurer le pilotage du Contrat Régional de Filière, il est institué un comité de pilotage. Il se réunira au moins une fois par an.

Le comité de pilotage établit un bilan et une évaluation des actions de l'année qui y seront présentées et en valide les conclusions et préconisations. Il décide annuellement des actions opérationnelles en matière d'anticipation des compétences, de promotion des métiers, d'aménagement de l'offre de formation initiale et continue et d'amélioration de la relation entre formation et emploi.

Le Comité de Pilotage peut décider des modifications à apporter aux termes du contrat régional de filière : redéfinition du périmètre d'application, de la liste des signataires, révision des objectifs de contractualisation.

Le Comité de Pilotage est présidé par un élu du Conseil Régional. Il est composé des signataires et des partenaires associés comme suit :

Pour l'Etat :

- Le Préfet de Région,
- Les recteurs d'académie
- Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
- Le directeur régional de Pôle Emploi

Pour la Région :

- Le Président du Conseil Régional et/ou l'élu référent

Pour le secteur professionnel

- Le président de la chambre régionale d'agriculture
- Les présidents ou délégués des organisations professionnelles siégeant à la CPRE

Pour les partenaires associés

- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
- OCAPAT,
- VIVEA,
- L'ANEFA Nouvelle-Aquitaine,
- L'APECITA.

3.1.2 Comité Technique

Le Comité Technique est composé des représentants techniques des signataires. Il est composé comme suit :

- 1 représentant du Conseil Régional en charge de l'animation du contrat régional de filière.
- 1 représentant de l'Etat (DRAAF)
- 1 représentant du rectorat
- 1 représentant de la Chambre Régionale d'Agriculture
- 1 ou 2 représentants des organisations professionnelles siégeant à la CPRE Agriculture
- 1 représentant de Pôle Emploi

Le comité technique est en charge de la préparation des Comités de Pilotage : Ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de diagnostic/veille/prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du Comité de Pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du contrat et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le contrat en déclinaison des objectifs
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du contrat d'objectifs en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement qui permettent une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le Comité de Pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions de carte des formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites le cas échéant.

3.2 Article 11 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Plan d'action

Chaque année, les signataires s'accorderont, au travers d'un plan d'action et d'un programme de travail, sur les actions à mener prioritairement pour l'année à venir, en définissant les modalités de mise en œuvre, dont les pilotes et partenaires associés aux travaux. Pour l'élaborer, les signataires s'appuieront sur le bilan annuel des actions réalisées et les travaux menés par le comité de pilotage.

3.2.2 Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du contrat d'objectifs procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du contrat est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est en charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du contrat régional de filière et des conclusions et recommandations qui en résultent.

Table des matières

AVANT PROPOS	2
1 Dispositions générales	2
1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales	2
1.2 Article 2 – Champ d’application	3
1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications	5
2 Axes et orientations prioritaires	5
2.1 Eléments de contexte	5
2.2 Article 4 – Par une communication positive sur les métiers et les formations proposés, attirer de nouveaux candidats et renouveler les actifs du secteur... 7	7
2.3 Article 5 – Anticiper les conséquences des transitions et transformations en cours sur l’évolution du contenu des métiers.....	8
2.4 Article 6 – Adapter la formation des salariés et futurs salariés permanents aux nouvelles organisations de travail.	9
2.5 Article 7 – Mettre en cohérence les différents dispositifs de formation pour mieux accompagner les politiques régionales de soutien à l’installation et à l’entrepreneuriat.....	10
2.6 Article 8 – Renforcer la professionnalisation des dirigeants et futurs dirigeants des entreprises vers les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines responsabilité sociétale. 11	11
2.7 Article 9 – Sécuriser, au travers d’une approche régionale, la réalisation des travaux saisonniers et les parcours des personnels saisonniers.	12
3 Pilotage et mise en œuvre	13
3.1 Article 10 – Instances décisionnelle et opérationnelles.....	13
3.1.1 Le Comité de Pilotage.....	13
3.1.2 Comité Technique	14
3.1.3 Groupes de travail	14
3.2 Article 11 – Déclinaison opérationnelle et technique	15
3.2.1 Plan d’action	15
3.2.2 Suivi et Evaluation.....	15
3.2.3 Communication	15

Fait à _____, le _____

Le Président de la Région
Nouvelle-Aquitaine,

Alain ROUSSET

Le Préfet de région
Nouvelle-Aquitaine,

Didier LALLEMENT

Le recteur de la région
académique
de Nouvelle-Aquitaine
Le recteur d'académie de
Bordeaux,

Olivier Dugrip

Le recteur d'académie de
Limoges,

**Christine Gavini-
Chevet**

Le recteur d'académie de
Poitiers,

**Armel de la
Bourdonnaye**

Le directeur régional de Pôle-Emploi
de Nouvelle-Aquitaine

Frédéric TOUBEAU

Le directeur régional de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt de
Nouvelle-Aquitaine

Philippe de GUENIN

Le président de la chambre
Régionale d'agriculture
Nouvelle-Aquitaine,

Dominique GRACIET

Le secrétaire général
de la CFTC AGRI

Le président
de la FNSEA Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général
de la FGA CFDT

Le président
de la FR-CUMA Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général
de la FGTA FO

Le président
de la FR-EDT Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général
de la FNAF CGT

Le président
de L'UNEP Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général
de la SNCEA CFE-CGC

