



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers de la
Production agricole
et des
aménagements paysagers
2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représenté par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la région académique
- La **Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF)**, représentée par sa directrice,
- **Pôle emploi**, représenté par son directeur régional,

Et d'autre part,

Les organisations professionnelles siégeant à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (**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**
- Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- L'**OPCO OCAPIAT**, Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, les Industries Agro-alimentaires et des Territoires
- VIVEA, le Fonds d'Assurance Formation des entrepreneurs du vivant
- L'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (**APECITA**)
- L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (**ANEFA**)

Table des matières

AVANT PROPOS	4
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	5
1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
1.1 Article 1 – <i>Objet et déclinaisons générales</i>	7
1.2 Article 2 – <i>Champ d'application</i>	7
1.3 Article 3 – <i>Durée, validité et modifications</i>	9
2 PRIORITÉS	10
2.1 Article 4 – <i>OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE :</i> <i>Observer et anticiper les transitions</i>	10
2.2 Article 5 – <i>ATTRACTIVITÉ</i> <i>Promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie</i>	12
2.3 Article 6 – <i>PARCOURS et COMPETENCES</i> <i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i>	14
2.4 Article 7 – <i>EMPLOI et RECRUTEMENT</i> <i>Fidéliser, recruter, accompagner</i>	17
3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE	19
3.1 Article 8 – <i>Instances décisionnelle et opérationnelles</i>	19
3.2 Article 9 – <i>Déclinaisons opérationnelle et technique</i>	20
4. LISTE DES ABREVIATIONS	21

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre État, 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 (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idée, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- l'égalité Femmes-Hommes,
- la Qualité de Vie au Travail (QVT), qui s'est révélé être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises,
- l'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...)
- la prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble de ces préoccupations constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les filières agricoles, de la forêt et du paysage ont un poids économique et d'occupation de l'espace incontournable en Nouvelle-Aquitaine.

Ces filières rencontrent, comme l'ensemble des autres filières, des difficultés de recrutement, d'appariement des compétences dans les entreprises, un renouvellement très important de génération aussi bien salariés que non-salariés à moyen terme.

Les acteurs du CRF dans la précédente édition ont eu à cœur de partager les constats et les actions qui en découlent. Ils convient donc de continuer sur cette dynamique du quadripartisme afin d'inscrire les enjeux dans le long terme.

Des secteurs prioritaires en Nouvelle-Aquitaine

La Nouvelle-Aquitaine est la 1^{ère} région française pour le nombre de professionnels travaillant dans la production agricole, la sylviculture et les aménagements paysagers. Les emplois correspondants comptent pour 5 % de l'emploi régional total. Les établissements employeurs sont de type TPE (de 0 à 9 salariés) ou PME (de 10 à 49 salariés) en majorité.

Les premiers secteurs employeurs de la filière sont la production animale et les cultures permanentes suivies des services d'aménagements paysagers et des activités de soutien à l'agriculture et la forêt (prestations de services rendues par les Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers (ETARF), les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)...).

A une échelle locale, la filière présente des spécificités d'emploi en lien direct avec sa géographie et la répartition des activités sur le territoire. Le niveau départemental offre, par exemple, de forts contrastes entre la Gironde qui regroupe 20 % des emplois régionaux de la filière (portés surtout par la viticulture) et la Creuse dont l'emploi agricole, surreprésenté par rapport à l'emploi global départemental, ne pèse que 4 % de l'emploi total de la filière en région.

Des activités porteuses d'enjeux de main d'œuvre

Près de 127 800 professionnels exercent un métier de la production agricole, de la sylviculture ou des aménagements paysagers en région. Parmi ces personnes, 52% ont le statut de chefs d'entreprise ou d'indépendants, 42% exercent en tant qu'ouvriers, 5 % sont techniciens ou contremaîtres et 1 % ingénieurs.

Les effectifs des salariés de la filière augmentent légèrement tandis que ceux des non-salariés continuent de diminuer. Ce constat, ajouté à une pyramide des âges très vieillissante chez les non-salariés (36 % ont 55 ans et plus dans la filière pour 28 % tous secteurs et métiers confondus), pose très sérieusement la question du renouvellement des chefs d'exploitations agricoles et forestières.

Les salariés de ces secteurs présentent des caractéristiques communes : une surreprésentation des contrats à durée limitée (plus de 80 % des contrats en agriculture et près de 50 % dans le paysage, pour 16 % tous secteurs et métiers confondus) et un taux de féminisation relativement bas (32 % dans l'agriculture et 15 % dans le paysage, pour 51 % dans l'ensemble des secteurs régionaux). Le secteur du paysage se distingue par une plus grande jeunesse de ses salariés (19% de moins de 25 ans, pour 11 % en moyenne dans la filière et 10 % sur l'ensemble

des secteurs néo-aquitains).

Une partie des besoins d'embauche portent sur des profils d'encadrants intermédiaires (chefs de culture, chefs d'équipe, seconds d'exploitation...). Et des tensions de recrutement perdurent sur des métiers à déficit d'attractivité (par méconnaissance et/ou image perçue comme mauvaise), notamment sur les profils de conducteurs d'engins agricoles et forestiers ou de saisonniers agricoles.

Selon les projections d'emploi réalisées avec l'outil Proj'EM, à l'horizon 2024, 7 200 postes seraient à pourvoir par an dans ces familles professionnelles, près de 6 % de l'effectif annuel. Des besoins en qualifications plus élevées et en profils plus pointus se font jour, notamment du fait de la montée en puissance de l'agroécologie (cf. compétences en agronomie, génie écologique, protection des écosystèmes et ressources...). L'accélération de la transition numérique fait aussi progressivement apparaître de nouveaux besoins, notamment sur des postes de mainteniciens ou de gestionnaires de systèmes d'information.

Fidéliser les salariés et encourager les jeunes à rester travailler dans les métiers pour lesquels ils se forment sont des axes de progrès revêtant une importance cruciale pour la filière. Les activités paysagères y sont notamment confrontées, avec la difficulté de recrutement de personnel permanent confrontée à l'explosion de l'auto-entrepreneuriat.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers de l'agriculture et des aménagements paysagers.

Les CRF 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 présent CRF vise à engager les signataires autour des priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

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.

Les signataires s'engagent dans la coanimation, 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.

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

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF 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 pourront être 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 (comme les IAA).

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut les activités suivantes :

Secteurs classés en NAF 732 (version 2008)

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
0210Z	Sylviculture et autres activités forestières *
0220Z	Exploitation forestière *
0240Z	Services de soutien à l'exploitation forestière *
8130Z	Services d'aménagement paysager

* NAF correspondant à un élargissement aux activités de la filière « Forêt » (hors activités de transformation du bois).

1.2.2 Article 2.2 – Les groupes sectoriels et de métiers

Le présent CRF concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Métiers classés en PCS (version 2003 Insee)

101a	Agriculteurs sur exploitation de céréales-grandes cultures (toutes tailles d'exploitation)
101b	Maraîchers, horticulteurs (toutes tailles d'exploitation)
101d	Éleveurs herbivores (toutes tailles d'exploitation)
101c	Viticulteurs, arboriculteurs (toutes tailles d'exploitation)
101e	Éleveurs granivores (toutes tailles d'exploitation)
101f	Agriculteurs sans orientation dominante (toutes tailles d'exploitation)
122a	Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés
101e	Éleveurs granivores (toutes tailles d'exploitation)
122a	Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés
122b	Exploitants forestiers indépendants, de 0 à 9 salariés*
211j	Entrepreneurs en parcs et jardins, paysagiste
381a	Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts

471a	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt
471b	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt
480a	Contremaîtres et agents d'encadrement (non-cadres) en agriculture, sylviculture
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels *
631a	Jardiniers
691a	Conducteurs d'engin agricole ou forestier
691b	Ouvriers de l'élevage
691c	Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture
691d	Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière
691e	Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière
691f	Ouvriers de l'exploitation forestière ou de la sylviculture*

* PCS correspondant à un élargissement aux métiers de la filière « Forêt » (hors activités de transformation du bois).

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et / ou d'accès à la certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure ;
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation) ;
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés et des actifs non salariés.

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF 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 CRF.

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

Le présent CRF 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 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

Le CPRDFOP 2024-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Plus concrètement, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2024-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accroissent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les axes et priorités définis avec les partenaires de ce présent CRF tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2024-2028.

Les partenaires ont défini 4 priorités du CRF qu'ils ont déclinés en objectifs opérationnels et en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Les éléments produits dans cette priorité doivent permettre d'éclairer les débats conduits dans le cadre des trois autres axes prioritaires du présent CRF. Ils visent donc à faciliter la réflexion, la prise de décisions, la priorisation d'actions.

Compte tenu de l'étendue du territoire de la Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées dans ce CRF, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi.

D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** : Identifier et préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain pour déployer sur les territoire régional une politique publique concertée de la formation professionnelle et de l'emploi
- **Objectif 2** : Capitaliser en continu et donner à voir les travaux pour éclairer les professionnels
- **Objectif 3** : Favoriser les démarches de co-construction et outiller les acteurs sur l'observation des tendances et signaux faibles

2.1.3 Engagements

#1 Co-construction de de la veille sectorielle en continu

- Recensement des différents observatoires, études, enquêtes, publications
- Mise en visibilité et lisibilité de la donnée pour les professionnels et le grand public
- Partage des signaux faibles (besoins sectoriels, initiatives territoriales, suivi de crises)

Actions proposées : partage des actualités et publications [nationales, régionales et territoriales] en début de tous les groupes de travail ; observation des évolutions métiers en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique ; restitutions d'études et enquêtes en présence de professionnels de la filière ; propositions de contenus en vue de publications telles que la newsletter hebdomadaire de Cap Métiers Atout Compétences

#2 Capitalisation et analyse des tendances emploi-formation

- Identification et priorisation des enjeux et « stratégies compétences » de la filière
- Observation des transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, QVT, santé sécurité
- Observation dans le temps des tendances sectorielles, des parcours empruntés et croisement avec l'engagement #13 CPRDFOP et les tendances territoriales identifiées

Actions proposées : Groupe de Travail (GT) annuel "compétences d'avenir" (actualisation des indicateurs prospectifs ; suivi des compétences à enjeux identifiées) ; mise à jour des données des outils prospectifs utilisées dans les fiches métiers porteurs d'enjeux, le Cap sur les Métiers et l'Emploi (CME) destiné au grand public), le Cap Sur l'Essentiel (CSE) pour les professionnels); contribution aux travaux autour de l'évolution de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (OREFIPH) afin de mieux caractériser les constats et besoin des filières en lien avec le groupe projet du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH)

#3 Outillage des acteurs

- Création d'un catalogue (pédagogie de la donnée, outils Cap Métiers...)
- Mise à disposition éclairée des outils à caractère prospectif et de la donnée

Actions proposées : Présentation des outils de Cap Métiers dédiés à la prospective et à la veille (Octopilot, Outil Métiers Porteurs d'Enjeux CRF, Si-Terr) ; propositions de contributions à la page dédiée au CRF sur le portail de Cap Métiers pour la mise en visibilité des livrables des différents observatoires (production agricole, Cap Métiers, Pôle emploi, FNSEA, handicap...) ; présentations par les acteurs, partenaires, professionnels de la filière de leurs propres outils.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

L'accès à l'information sur les métiers et les formations constitue autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain (issus du projet CPRDFOP).

Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement primordial que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public et offrant un fort potentiel de recrutement, tout comme des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit en outre porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

De plus, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 4 :** Attirer les jeunes en formation initiale par une orientation choisie
- **Objectif 5 :** Attirer et fidéliser de nouveaux publics dans les métiers de la filière (personnes les plus éloignées de l'emploi, en reconversion, femmes, multi-activités, seniors, saisonniers, en situation d'illettrisme ou de handicap...)

- **Objectif 6** : Impliquer et accompagner l'entreprise qui participe aux enjeux d'orientation, aux conditions d'accueil, d'acquisition de compétences
- **Objectif 7** : Outiller les acteurs pour proposer un accès simple à l'information pour une orientation tout au long de la vie

2.2.3 Engagements

#1 Cibler les jeunes

- Informer et communiquer sur les métiers de l'agriculture, du paysage, de la forêt et sur les formations adéquates qui y mènent
- Informer sur l'Enseignement Agricole (EA) et ses formations (filières générales, technologiques et professionnelles), les contenus en lien avec les transformations du secteur
- Contribuer à la réforme engagée de la découverte des métiers au collège (Note de service parue au BO de l'EN en date du 23/05/2023 - MENE2312737N)

Actions proposées : GT "construire ensemble les passerelles" entre professionnels du service public de l'orientation et de la formation professionnelle (recherche des leviers pour une (re)orientation réussie ; actions dans les lycées agricoles – enquête besoins) ; intervenir au plus près des collégiens et des lycéens au travers d'actions et d'évènements valorisant les jeunes en formation pour transmettre à leurs pairs « l'envie d'avoir envie », les Olympiades des Métiers, les réseaux des Ambassadeurs Métiers, 100 000 entrepreneurs, les contenus et évènements Agrosmartcampus) ; proposer en début d'année scolaire des parcours ou calendriers d'animations territoriales (évènements ANEFA – APECITA, l'Aventure du vivant en Région, Salon de l'agriculture de Nouvelle-Aquitaine, journées portes ouvertes établissements de l'enseignement agricole...)

#2 Cibler les publics demandeurs d'emploi et les actifs en reconversion

- Informer en donnant du sens et de l'envie pour favoriser l'entrée et/ou le maintien dans le secteur
- Déployer une approche par les compétences (prendre appui sur le futur passeport de compétences)
- Faciliter l'ingénierie de financement des dispositifs et formations pour sécuriser les parcours
- Mieux faire connaître et faciliter l'accès aux dispositifs de reconversion professionnelle et de transition professionnelle et en particulier le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- Identifier les freins (retour d'expériences terrain) pour l'accès à la formation et repérer les bonnes pratiques facilitant la venue de ces publics sur les emplois visés (mobilité, hébergement, financement...)

Actions proposées : rendez-vous réguliers à destination des professionnels orientation et/ou emploi – réfléchir à un programme de rencontres de type : 1h/1 thématique/1 témoin ; favoriser les présentations des métiers aux prescripteurs ; présentation et retour d'expérimentations Potentiels d'Avenir Pôle emploi

#3 Encourager l'immersion pour la découverte des métiers

- Favoriser les modes d'immersion validant les choix de parcours tout au long de la vie

Actions proposées : mobiliser à grande échelle les différents dispositifs permettant la découverte métiers : stages en cours de scolarité, Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), Pass'Métiers, actions préparatoires aux métiers de l'agriculture ... ; accompagner et favoriser les partenariats sur les territoires ; contribuer à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises « handi'accueillantes » menée dans le cadre du PRAFQPH

#4 Outiller les entreprises et les acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi

- Renforcer le lien école entreprise
- Favoriser la participation des établissements EA aux Comités Locaux École-Entreprise (CLEE)
- Rendre lisibles, faire connaître, relier l'ensemble des dispositifs, mesures, acteurs existants
- Créer un réseau d'entreprises accueillantes, vitrine positive de la profession
- Valoriser les campus de formation liés au secteur en tant que pôle d'attractivité pour les métiers agricoles

Actions proposées : sensibiliser largement les chefs d'entreprise et les salariés aux enjeux de l'accueil de publics en orientation ; établir une charte, un référentiel de compétences « entreprises (du vivant) accueillantes en Nouvelle-Aquitaine » en reprenant des actions de sensibilisation comme l'accompagnement des maîtres d'apprentissage ; retours d'expérimentation des services civiques de découverte métiers en CUMA ; valoriser des expériences de réussite jeune/entreprise ; recensement des différents produits, outils de découverte métiers développés et utilisés par les partenaires ; contribution aux travaux d'actualisation et de développement des outils de découverte métiers déployés par Cap métiers et aux déploiements des outils itinérants de Cap Métiers (projet d'animation territorial de découverte métiers autour d'une exposition) ; diffusion des événements dans l'« Agenda des manifestations en Nouvelle-Aquitaine » sur le portail de Cap Métiers.

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences – représentent un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales. Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

Plusieurs voies de formation existent (formation professionnelle initiale, par voie scolaire et apprentissage, formation continue...), pour différents publics (lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés...).

Divers dispositifs sont mis en place pour chaque voie et sont pilotés par

différents acteurs : la formation initiale par voie scolaire pilotée par la Région et la région académique, la formation professionnelle en alternance et la formation continue des salariés pilotées par les entreprises, les branches professionnelles et leurs OPCO (pro A...), les dispositifs de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi pilotés par la Région et Pôle emploi (Plan Régional de Formation (PRF), l'Habilitation de Service Public (HSP) Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PIC), Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...).

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs, des complémentarités entre acteurs sont recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), Talents et Territoires en Nouvelle-Aquitaine (TTNA) en lien avec les filières et les organisations professionnelles.

L'enjeu porté par cet article est la concertation, la cohérence, l'optimisation et la visibilité auprès des publics ciblés des différents dispositifs et plateformes de formation autour d'un objectif : permettre des parcours mixés et sécurisés de développement de compétences, adaptés au territoire.

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 8** : Faciliter l'accès à la formation pour tous les publics
- **Objectif 9** : Proposer une offre de formation au plus près du besoin des entreprises et des individus
- **Objectif 10** : Répondre aux besoins en compétence des entreprises avec rapidité / réactivité
- **Objectif 11** : Favoriser les synergies entre les entreprises et les organismes de formation
- **Objectif 12** : Développer une culture de la formation pour les salariés, les employeurs, les publics en reconversion
- **Objectif 13** : Être un véritable laboratoire d'expérimentations en croisement des initiatives nationales, régionales et territoriales
- **Objectif 14** : Sécuriser les installations des futurs agriculteurs par leur montée en compétences et par une bonne articulation avec les dispositifs d'accompagnement à l'installation (du stade de porteur d'idée au candidat en test d'activité)

2.3.3 Engagements

#1 Répondre aux besoins avec les bonnes compétences

- Adaptation et mise en lisibilité de l'offre de formation professionnelle aux besoins du secteur et des individus
- Favoriser l'employabilité des sortants de formation

Actions proposées : groupe de travail sur l'ingénierie de parcours pour favoriser l'employabilité des sortants de formation à réaliser avec l'appareil de formation (formation pure ou formation + accompagnement) ; séminaire inter-filières de présentation de l'offre de formation (+FSE/FEDER) ; organisation

d'une journée « formation à l'installation avec l'appareil de formation et les structures d'accompagnement, partage de l'offre de formation financée par VIVEA sur la région ; identifier, imaginer et prioriser des dispositifs de formation en lien avec des besoins identifiés (RH, formation en lien avec la feuille de route biocontrôle, le programme Néoterra ...)

#2 Rapprocher l'école et l'entreprise

- Accompagnement des entreprises dans l'accueil et la montée en compétence des apprenants
- Trouver des réponses aux problèmes de pénurie d'enseignants et formateurs techniques grâce aux compétences présentes dans les entreprises

Actions proposées : webinaire de sensibilisation des entreprises au dialogue et aux nouvelles attentes sociétales, à l'accueil d'apprenants ; GT conjoint avec le CRF des métiers de la formation sur l'ingénierie de parcours des séniors ; sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base

#3 Favoriser la montée en compétence pour sécuriser les parcours et les emplois

- Sécuriser les parcours par la validation/reconnaissance de compétences (passeport de compétences, VAE inversée...)
- Faciliter l'ingénierie de financement des dispositifs et formations
- Mise en visibilité et en cohérence des dispositifs de formation et d'accompagnement à l'installation au grand public et aux professionnels de l'installation

Actions proposées : création d'une boîte à outils des dispositifs et bonnes pratiques qui permettent de lever les freins à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, garde d'enfants, financement...); création d'un listing des compétences pour une installation réussie en Nouvelle-Aquitaine avec les Centres d'Élaboration du Plan de Professionnalisation Personnalisé (CEPPP) ; analyser les facteurs de risque de rupture de parcours de formation

#4 Croiser les initiatives et expérimentations nationales, régionales et territoriales

- Organisation de restitutions d'expérimentations, de projets par les acteurs de terrain (professionnels, collectivités, organismes de formation, coopératives agricoles, ...) pour favoriser la diffusion/capitalisation des résultats en vue de répondre aux objectifs de la thématique
- Observation des parcours de montée en compétence (formation + accompagnement) au regard des différents profils de candidats à l'installation (demandeurs Dotation Nouveaux et Jeunes Agriculteurs (DNJA) aux candidats ne sollicitant aucun dispositif d'aide à l'installation) toutes voies de formation

Actions proposées : restitution de projets soutenus ou retenus dans le cadre d'appel à projet ou à manifestation (exemple projets retenus dans le cadre de l'AAP régional ; La Place Nouvelle-Aquitaine); porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi.

2.4 Article 7 – EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, tendent à s'adapter à ces évolutions et à revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation.

Le salaire ne représente plus systématiquement le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

L'enjeu sur cet axe de travail est de répondre aux difficultés de recrutement et de renforcer la fidélisation des salariés dans les entreprises et dans la filière en général pour lutter contre la perte de compétence.

Les dispositifs existant de Pôle emploi (AFPR, POE...) et la stratégie régionale de formation professionnelle continue portée par le Service Public Régional de Formation Professionnelle (SPRF) en réponse aux besoins des entreprises constituaient déjà, lors de la précédente contractualisation, une base sur laquelle établir le lien formation/emploi et la sécurisation des parcours des stagiaires de formation. Ces enjeux sont aujourd'hui renforcés et complétés par les enjeux de fidélisation et d'accompagnement à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) dans une volonté d'approche territorialisées des entreprises, en lien avec des associations telles que l'ARACT ou l'AGEFIPH.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 15** : Expansion d'une culture d'entreprise chez les employeurs et encadrants
- **Objectif 16** : Accompagner, outiller les entreprises dans le recrutement et la fidélisation des salariés et apprenants
- **Objectif 17** : Être un véritable laboratoire d'expérimentations en croisement des initiatives nationales, régionales et territoriales
- **Objectif 18** : Mieux faire connaître les initiatives de terrain pour les rendre accessibles à d'autres territoires

2.4.3 Engagements

#1 Encourager les entreprises à se positionner en tant qu'employeur

- Sensibiliser à la culture managériale, aux démarches de QVCT, RSE, de marque employeur
- Développer et valoriser les compétences de management (gestion de projet, gestion des exploitations et des relations humaines entre pairs, au sein d'un collectif, managériales...) chez les employeurs et les salariés encadrants
- Mettre en place des formations et un accompagnement RH des entreprises

Actions proposées : création d'un parcours de montée en compétence de l'entreprise du vivant accueillante : de la sensibilisation aux relations humaines (salariés, associés, clients, acteurs de son territoire...) au dialogue intergénérationnel, au rôle de l'entreprise dans la montée en compétence des

apprenants, jusqu'à la démarche RSE ; exploiter les rapports d'étonnement des salariés entrants comme outil stratégique de management des ressources humaines

#2 Outiller les entreprises

- Augmenter la visibilité et la lisibilité de l'emploi et des offres du secteur
- Lever les freins périphériques d'accès à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, hébergement...)
- Créer une boîte à outils des dispositifs (offre de service, financement...)

Actions proposées : présentation de l'accompagnement des entreprises de Pôle emploi, des dispositifs intégration OCAPIAT, de l'accompagnement ANEFA, APECITA... (webinaires chefs d'entreprises ou autre), des actions de l'ARACT, des contrats opérationnels de mobilité, sur l'accès et/ou du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme

#3 Croiser et favoriser les initiatives et expérimentations nationales, régionales et territoriales

- Organisation de restitutions d'expérimentations, de projets par les acteurs de terrain (professionnels, collectivités, organismes de formation...) pour favoriser la diffusion/capitalisation des résultats en vue de répondre aux objectifs de la thématique

Actions proposées : présentations ou webinaires dans le cadre de projets et initiatives (Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) sur l'emploi en CUMA, Viticulture en handicap Cognac, travaux sur l'hébergement saisonnier dans le cadre du Programme Régional de Santé au Travail, Potentiels d'avenir par Pole emploi, outils d'autopositionnement OCAPIAT, labélisation Maître d'apprentissage UNEP) – capitaliser également sur les initiatives qui n'ont pas fonctionné ; échanges autour des travaux et expérimentations ARACT.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent contrat régional de filière.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelle et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

Présidé par un élu du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée;
- les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant.¹

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation ;
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu ;
- ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF.

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Il a la 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 et des ressources éventuelles des partenaires.

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 CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF 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

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre 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 concernant l'offre de formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financier, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

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 CRF 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 CRF 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.

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion ;
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

3.2.3 Communication

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

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

AAP	Appel A Projets
ADEC	Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANEFA	Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
APECITA	Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BO	Bulletin Officiel
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEPPP	Centres d'Élaboration du Plan de Professionnalisation Personnalisé
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFE - CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
CLEE	Comités Locaux École-Entreprise
CME	Cap sur les Métiers et l'Emploi
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COFIL	COMité de PILotage
COTECH	COMité TECHnique
CPRE	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres Ressource Illettrisme et Analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
CSE	Cap Sur l'Essentiel
DNJA	Dotation Nouveaux et Jeunes Agriculteurs
DRAAF	Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt
EA	Enseignement Agricole
EDT	Entrepreneurs Des Territoire
EN	Education Nationale
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
ETARF	Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers
FEDER	Fonds Européen de Développement Régional
FGA CFDT	Fédération Générale Agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes
FNAF	Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricole
FO	Force Ouvrière

FR CUMA	Fédération Régionale des Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
FSE	Fonds Social Européen
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
HSP	Habilitation de Service Public
IAA	Industrie Agro Alimentaire
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IRP	Instance Représentative du Personnel
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OPCO	Opérateur de COmpétences
OREFIPH	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMSMP	Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
Proj'EM	PROjections des Emplois et des Métiers
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SI-TERR	Système d'Information statistique sur les TERRitoires
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SPRF	Service Public Régional de Formation Professionnelle
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TPE	Très Petite Entreprise
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine
UNEP	Union Nationale d'Entreprises du Paysage
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Fait à _____, le

Le président de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

Le préfet de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

La rectrice de la **Région académique
de Nouvelle-Aquitaine**

Le directeur régional de
Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine

La directrice de la Direction Régionale
de l'Agriculture, de l'Alimentation et de
la Forêt **DRAAF**

Le président de la **Chambre Régionale
d'agriculture Nouvelle-Aquitaine**

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