



Performance

GrandEst

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



OBJECTIF EMPLOI

CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL



#GrandEst
à vos
côtés!

Agriculture,
Viticulture &
Métiers du paysage

Le présent contrat est établi

ENTRE

D'une part,

L'État, représenté par le Préfet de la Région Grand Est,

La Région Grand Est représentée par le Président du Conseil régional, dûment habilité à l'effet de signer les présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional du 15 décembre 2017,

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est, représentée par le Directeur Régional

Les Académies de Reims, Nancy-Metz et Strasbourg représentées par la Rectrice et Chancelière des Universités,

L'Onisep, représenté par sa Déléguée Régionale,

D'autre part,

La Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, représentée par son Président,

La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi en Agriculture du Grand Est, représentée par son Président et son Secrétaire Général,

La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Grand Est, représentée par son Président,

L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage du Grand Est, représentée par son Président Régional,

Le Comité Interprofessionnel du Vin de Champagne, représenté par ses deux Présidents,

L'Association des Viticulteurs d'Alsace, représentée par son Président,

Le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA), représenté par sa Présidente.

Sont par ailleurs associés à la démarche,

L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) Grand-Est,

L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) Lorraine,

Le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne,

L'Union des Maisons de Champagne,

L'Apecita,

Le Comité Interprofessionnel des Vins d'Alsace,

Vivea, fonds d'assurance formation des actifs non-salariés agricoles,

Agefiph Grand Est,

Pôle emploi Grand Est.



AVANT-PROPOS

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la sixième partie du Code du travail relative à la formation tout au long de la vie,

Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,

Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),

Vu le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,

Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2014 – 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,

Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu le Pacte de Ruralité adopté en Assemblée Plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, validée par la Commission Permanente le 31 mars 2017 et signée le 07 juin 2017,

Vu la convention-cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles méthodologique, adopté le 6 décembre 2016 par le Conseil régional Grand Est,

Vu l'avis du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant le CPRDFOP en sa séance plénière du 05/10/2017,

Vu l'avis du Bureau du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant les COT émis le 12/12/2017,

Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil régional n°17 CP-2331 du 15/12/2017.

Vu l'avis de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi en Agriculture du Grand Est du 06/12/2017

Considérant les compétences partagées des signataires et des partenaires en matière de formation, d'orientation professionnelles et d'emploi dans les domaines de l'agriculture, de la viticulture et du paysage,

Considérant les enjeux majeurs liés à ce secteur,

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées et adaptées aux besoins des entreprises et des publics,

Considérant l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'adapter les niveaux de formation, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en recherche d'emploi ainsi que le perfectionnement des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, développer et promouvoir l'emploi dans les domaines agricole, viticole et du paysage,

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de favoriser l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers du secteur auprès des différents publics,

Il est convenu ce qui suit.

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
PREAMBULE	6
1. Portrait du secteur	7
1.1 Un secteur professionnel en mutation	8
1.1.1 Une mutation liée à plusieurs facteurs	8
1.1.2 Changement de forme et/ou d'organisation des exploitations	9
1.1.3 Des opportunités liées aux nouvelles pratiques	11
1.1.4 Un degré de technicité amené à s'élever	15
1.2 Des enjeux liés aux caractéristiques des actifs occupés	16
1.3 En conséquence : deux défis majeurs	17
1.3.1 Le renouvellement des générations : remplacer les actifs actuels	17
1.3.2 Créer les nouvelles compétences de demain	17
En conclusion,	18
1.4 Un appareil de formation d'ores et déjà solidement ancré pour répondre à ces enjeux	19
2. Dispositions générales	20
2.1 ARTICLE 1 – Objet des Contrats d'Objectifs Territoriaux	20
2.2 ARTICLE 2 – Champ d'application du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage	20
2.3 ARTICLE 3 – Signataires, partenaires et rôles attendus	21
3. Orientations et priorités du partenariat en matière d'orientation et de formation professionnelle	24
3.1 ARTICLE 4 – Principaux enjeux et perspectives des secteurs agricole, viticole et des métiers du paysage dans le Grand Est en matière d'orientation et de formation	24
3.2 ARTICLE 5 – Déploiement opérationnel des actions	25
Fiches-actions - SOMMAIRE	27
Priorité 1 – Diagnostics et prospective : Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation	29
Priorité 2 – Promotion des métiers : Promouvoir les métiers et les filières de formation en vue d'une meilleure connaissance du secteur par les publics et les professionnels de l'orientation et de la formation	32
Priorité 3 – Offre de formation : programmations	43
4. Gouvernance du contrat	63
4.1 ARTICLE 6 – Gouvernance, animation et suivi du Contrat d'Objectifs	63
4.2 ARTICLE 7 – Durée	64
4.3 ARTICLE 8 – Modification du Contrat d'Objectifs	64
ANNEXES	66
Annexe 1 – Périmètre complet du Contrat d'Objectifs Territorial	68
Annexe 2 - Carte des établissements de formation initiale professionnelle agricole en région Grand Est	72
Annexe 3 - Compte-rendu de la consultation sectorielle 2017	73
Annexes 4 et 5 - Études réalisées par l'OREF	77

PRÉAMBULE

Les COT constituent le volet sectoriel et la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP), prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui représente la stratégie régionale pluriannuelle en matière de formation professionnelle et d'orientation en région Grand Est.

La démarche Contrat d'Objectifs Territorial (COT) a été engagée en 2016 sur 8 secteurs professionnels ou spécialités représentatifs de l'activité économique du Grand Est : Artisanat, Construction et Travaux publics, Forêt-Bois, Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage, Hôtellerie-Restauration/Tourisme, Sanitaire et social, Industrie, Métiers des logiciels et du numérique.

D'autres secteurs seront investis de la même manière à horizon 2018.

Du fait de nombreuses problématiques partagées, de conditions d'exercice proches et d'organes de représentations communes, le choix a été fait de travailler les spécialités Agriculture, Viticulture et Métiers du paysage dans une configuration unique.

1. Portrait du secteur

En Grand Est, quelques chiffres clés :

Appareil productif

- 3 millions d'hectares de Surface Agricole Utile, soit 53 % du territoire et 11 % de la SAU de la France entière ;
- En 2015 : 45 700 exploitations agricoles, dont 16 160 exploitations viticoles ; 1 490 entreprises du paysage ;
- Une agriculture à la fois spécialisée et diversifiée :
 - ⇒ 1^{re} région française pour la production de céréales et d'oléo-protéagineux ;
 - ⇒ 2^e région française pour la production de blé tendre, de maïs, de betteraves et de pommes de terre ;
 - ⇒ 6^e région productrice de lait de vache (9 % du cheptel national) ;
 - ⇒ 1^{re} région française pour la production viticole en valeur : près de 50 000 hectares de vignes « grand cru » (Champagne et Vins d'Alsace AOP), soit 6 % du vignoble français ;
 - ⇒ 70 % de la production mondiale de mirabelles (1 000 hectares de vergers) ;

Emploi

- Environ 5 900 actifs dans les métiers du paysage en 2015, dont 4 650 salariés ;
- Environ 75 000 emplois à temps complet (unités de travail annuel – UTA) dans l'agriculture et la viticulture (près de 223 000 actifs dans la production agricole au total en 2015) :
 - ⇒ dont 40 000 chefs d'exploitation répartis en trois secteurs : 9 100 en viticulture, 700 dans des entreprises de travaux agricoles, 30 200 dans des exploitations de culture et d'élevage,
 - ⇒ dont 5 000 conjoints et autres actifs non-salariés,
 - ⇒ dont 30 000 salariés à temps plein (UTA) ; 182 400 salariés au total : 22 900 dans les entreprises de travaux agricoles, 36 500 dans les exploitations de culture et d'élevage, 123 000 en viticulture

Sources : Agreste, Chambre Régionale d'Agriculture, UNEP, OREF Grand Est

Marqué par une crise de près de 10 ans, à la fois économique, sanitaire, climatique, réglementaire (normes européennes, environnementales, etc.) et dans ses pratiques les plus courantes (changement de forme des exploitations, de plus en plus de salariat, développement de nouvelles formes d'activités et de nouvelles sources de revenus), ce secteur n'en demeure pas moins dynamique.

Les évolutions technologiques, les attentes du consommateur ou encore le vieillissement de sa population active offrent toujours de nombreuses perspectives de développement et d'emplois à court, moyen et long termes (étude prospective Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est : 17 500 emplois à pourvoir d'ici 2025). Ainsi, paradoxalement, la combinaison de ces différents aléas constitue un accélérateur de mutations, d'initiatives novatrices (adaptation des itinéraires et moyens de production, développement de filières, etc.) et renforce le besoin de compétences.

1.1 Un secteur professionnel en mutation

On constate une **diminution de la part des emplois qui se rattachent au secteur de l'agriculture par rapport à l'ensemble du marché du travail**. En 1980, ils représentaient 8,4 % des emplois en France. Aujourd'hui ils ne représentent plus que 3 % des emplois.

Autre symptôme de cette mutation : la diminution conséquente du nombre d'exploitations : entre la fin des années 80 et 2013, elles ont diminué de 50% en France.

Sources : Agreste, FNSEA

1.1.1 Une mutation liée à plusieurs facteurs

L'agriculture française est aujourd'hui intégrée à un **marché mondial**.

Dans un contexte de **prix orientés à la baisse**, en raison d'une **récolte mondiale de céréales à des niveaux historiquement élevés** (notamment en 2016), à des **stocks importants**, et des **conditions climatiques défavorables** plusieurs années de suite, de nombreuses exploitations françaises se sont retrouvées en difficultés financières (perte moyenne estimée entre 60 000 et 70 000 euros pour une exploitation de 120 hectares *selon une étude du cabinet Agritel*).

Autre illustration : les éleveurs de bovins se sont vus confrontés depuis 2015, à une **surproduction mondiale de lait** et une **baisse de la consommation en viande de bœuf**. La **fin des quotas laitiers** en 2015 a entraîné une augmentation de la production en Europe, a exacerbé la concurrence entre producteurs et a provoqué une **baisse globale des prix d'achat par les industriels** et une **baisse de revenu pour les exploitations**.

D'un point de vue structurel, le monde agricole doit s'adapter de façon régulière à des **contraintes réglementaires** ainsi qu'à des **attentes sociétales marquées**, notamment liées à des préceptes environnementaux.

Le Plan Ecophyto lancé en 2008 avait par exemple comme ambition de diviser par 2 en 10 ans les quantités de produits phytosanitaires utilisés en agriculture en mettant en place des leviers d'incitation (modernisation du parc de matériel agricole, bio-contrôle, questionnement sur les pratiques de rotations de culture, instauration de certificats d'économie de produits phytosanitaires, etc.). Le plan se poursuit avec une version 2 mise en œuvre en 2016.

Dans le même temps, a été lancé à partir de 2012 le projet agroécologique pour la France qui visait à concilier performances économique, environnementale et sociale : il consiste en un plan d'actions basé sur l'accompagnement des agriculteurs à prendre en compte l'ensemble des dimensions de l'exploitation de manière articulée. Ce projet vise ainsi à produire autrement en se questionnant et/ou en repensant les systèmes et les pratiques de production.

Enfin, l'**automatisation et l'intégration des nouvelles technologies** ont petit à petit amené les professionnels du secteur à appréhender leur métier différemment.

Métiers du paysage :

En matière agroécologique, les professionnels du paysage ont quant à eux dû appuyer leur connaissance de la faune et de la flore, intégrer les questions de biodiversité ou d'impact climatique dans leurs pratiques.

D'autres évolutions marquantes ont par ailleurs été constatées depuis 10 ans :

- **informatique de plus en plus prégnante** : nécessité de maîtriser les logiciels de CAO et les logiciels dédiés à la conception de plans de jardins privés,
- besoin d'avoir un bon bagage juridique pour appréhender le code des marchés publics et répondre aux appels d'offres.

Source : magazine Tribune verte, n°2783, 4 février 2016

1.1.2 Changement de forme et/ou d'organisation des exploitations

En conséquence de différents phénomènes (crise agricole et autres éléments présentés précédemment, approche entrepreneuriale nouvelle, etc.), les **exploitations agricoles sont nombreuses à changer de forme** : regroupements, modification des pratiques de production et/ou d'organisation de travail, changement de mode de gestion sont les évolutions les plus fréquentes.

Dans les faits, plusieurs phénomènes sont de plus en plus courants et modifient les pratiques même des métiers de la production.

a. Diminution du nombre d'exploitations, mais agrandissement des surfaces

Entre 2010 et 2013, on a dénombré **7 % d'exploitations en moins dans le Grand Est**. Dans le même temps, **la surface agricole moyenne a augmenté de 5 hectares**. Les exploitations agricoles sont donc de moins en moins nombreuses (nombreuses fusions ou « absorptions »), mais de plus en plus grandes : les exploitants sont moins nombreux et doivent donc gérer des surfaces de plus en plus importantes. En corollaire, une **tendance, encore difficilement quantifiable à ce jour, va dans le sens d'une hausse du nombre de salariés, notamment pour compenser la diminution du nombre d'actifs non-salariés**.

b. Un recours de plus en plus important aux prestations extérieures

Face aux évolutions techniques et technologiques rapides et à une volonté des exploitants de réduire les dépenses en matériel et/ou en personnel, se développent de **nouvelles formes d'organisations reposant sur des dispositifs de délégation partielle** (par exemple semis ou récolte des céréales) **ou intégrale** du travail agricole (du labour à la récolte) et des tâches qui y sont associées (comptabilité, informatique, gestion fiscale, etc.) à des prestations spécialisées.

Au départ, il était courant que ces entreprises soient pensées comme une activité complémentaire rémunératrice et mobilisant uniquement le matériel de l'exploitation, en vue notamment d'un meilleur amortissement. On trouve aujourd'hui des entrepreneurs de travaux agricoles « purs », c'est-à-dire des personnes qui ne sont plus des doubles actifs, mais des chefs d'entreprise à part entière dont l'activité repose sur la vente de prestations aux exploitations (entreprises de travaux agricoles).

c. Le développement de nouvelles formes de travail partagé

En lien avec la situation économique du secteur et/ou les modifications dans les modes de production, différentes formes de coopération tendent à se développer dans les secteurs agricoles, viticoles et métiers du paysage.

La montée en puissance des CUMA

Habituellement forme de société coopérative agricole permettant aux agriculteurs de mettre en commun leurs ressources afin d'acquérir du matériel agricole, **les Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles (CUMA) traditionnelles se muent en CUMA dites intégrales**, c'est-à-dire en entreprises de services dont la particularité est qu'elles appartiennent et servent à un groupe fermé

d'exploitants. Cette évolution des CUMA va même, de façon encore marginale certes, jusqu'à leur faire remplir le rôle de groupements d'employeurs.

Par ailleurs, le tout-en-CUMA, basé sur le développement d'un service complet englobant l'ensemble des opérations de culture, du labour à la récolte se développe également.

Ce phénomène a un impact relativement limité dans l'immédiat, mais positif sur l'emploi : du fait d'une augmentation de cette forme de coopératives, **le nombre d'embauches de salariés par les CUMA tend à augmenter.**

Les groupements d'employeurs

Le groupement d'employeurs permet aux petites entreprises de trouver et de fidéliser des salariés, qu'elles ne pourraient pas embaucher à elles seules à temps plein. Il a pour objet de mettre à disposition de ses adhérents des salariés avec lesquels il a conclu un contrat de travail. Ainsi les salariés auront à intervenir chez différents adhérents, mais n'auront qu'un seul interlocuteur, le Groupement d'Employeurs, pour les formalités administratives. Ce dispositif répondant de façon très pertinente aux besoins en main-d'œuvre de la profession agricole, celle-ci s'est mobilisée afin d'assurer la promotion et le développement des groupements d'employeurs agricoles et ruraux, de manière à favoriser la création ou le maintien d'emploi répondant aux besoins des employeurs du secteur agricole.

Les services de remplacement

Les Services de Remplacement sont des associations groupements d'employeurs à vocation de remplacement. Ils proposent le remplacement d'un non-salarié par un salarié qui doit ou souhaite s'absenter pour diverses raisons (maladie, congé, formation, évènement personnel, etc.).

En 2015, on dénombre dans le Grand Est **230 groupements d'employeurs agricoles et organismes de remplacement** (contre une centaine au début des années 2000).

Les groupements d'intérêt économique

Le groupement d'intérêt économique (GIE) est un groupement composé de personnes physiques ou morales ayant comme but de faciliter l'exercice de l'activité économique de ses membres (ou d'en améliorer ou d'en accroître les résultats), via la mise en commun de divers composants de cette activité (services, comptoirs de vente, assistance technique, etc.).

Les groupements d'intérêt économique et environnemental

Les GIEE sont des collectifs d'agriculteurs reconnus par l'État qui s'engagent dans un projet pluriannuel de modification ou de consolidation de leurs pratiques en visant à la fois des objectifs économiques, environnementaux et sociaux.

Début 2017, 40 GIEE sont reconnus en région Grand Est.

*Sources : partenaires du COT ; OREF Grand Est ;
« Sociologie des mondes agricoles », Bertrand Hervieu et François Purseigle, Éditions Armand Colin, 2013*

Enfin, en plus de ces formes de coopération, ces dernières années, d'autres formes de travail se développent dans le secteur, telles que l'intérim ou l'insertion par l'activité économique.

1.1.3 Des opportunités liées aux nouvelles pratiques

L'agriculture ne se concentre plus exclusivement sur les actes de production. En effet, de plus en plus de structures ont élargi leur activité sur des **champs nouveaux** (vente directe, production d'énergie, tourisme à la ferme, etc.) et des **philosophies nouvelles** (productions biologiques, questionnements agronomiques), choix souvent liés à une stratégie d'augmentation de la valeur ajoutée des productions.

Par ailleurs, les chefs d'exploitations raisonnent de plus en plus comme des chefs d'entreprise à part entière avec ce que cela comporte en matière de stratégie, de gestion et d'anticipation. En ce sens, les contenus et les intitulés de plusieurs diplômes les plus classiques pour s'installer comme exploitant (BTSA Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole ; Brevet Professionnel Responsable de l'Entreprise Agricole) ont été récemment refondus.

Ces éléments constituent un symbole du **tournant structurel que connaît le secteur**, qui se caractérise par différents modèles, en termes de tailles des exploitations ou de pratiques. Cohabitent désormais les productions conventionnelles et les productions biologiques, des exploitations de taille modeste et des exploitations qui s'industrialisent (exemples : production d'énergie, production animale en masse).

Par ailleurs, le secteur se caractérise par de **nouvelles contraintes en termes de gestion et d'approche de l'exercice du métier** : renforcement nécessaire de la **performance agronomique** (meilleure maîtrise des intrants, capacité à produire moins cher, mais mieux, etc.) et **nécessité de composer avec le triple objectif de développement durable, compétitivité et consolidation du revenu des agriculteurs**. Ainsi, quels que soient leur taille et leur modèle de production, les entreprises agricoles partagent les mêmes obligations de répondre aux exigences réglementaires environnementales tout en trouvant les moyens d'optimiser leurs résultats (rendements et ressources). C'est dans ce contexte que l'on assiste à des évolutions de certains itinéraires techniques qui questionnent les fondamentaux agronomiques.

a. De nouvelles pratiques visant la valorisation de la biodiversité et la réduction de l'usage des intrants

Bien que les modes de production dits « conventionnels » sont encore à ce jour la pratique la plus courante, le secteur agricole, en particulier les productions végétales grandes cultures et les productions animales, se caractérise de plus en plus par de **nouvelles pratiques**. Celles-ci sont notamment liées à des **attentes sociétales**, à une nécessité d'**optimiser les ressources** (moins de dépenses, recherche de productivité) et de s'adapter toujours mieux aux **normes environnementales**.

⇒ **Agriculture biologique** (*données nationales*)

82 % de français consomment de façon partielle ou exclusive des produits issus de l'agriculture biologique (*Source : fédération nationale d'agriculture biologique*). Le marché est en croissance de 10 % par an.

32 264 producteurs étaient engagés en bio fin 2016, soit une augmentation de 12 % par rapport à fin 2015.

Les exploitations bio représentent **7,3 % des exploitations françaises** et près de 11 % de l'emploi agricole.

1 538 047 hectares étaient cultivés selon le mode biologique en 2016, soit une augmentation de 17 % par rapport à 2015.

Source : Agence française pour le développement et la Promotion de l'agriculture biologique

Pour l'ensemble des productions végétales, la part en bio continue de progresser. Ce mode de production est **notamment beaucoup représenté dans les cultures pérennes** : 17 % des surfaces plantées de vergers et plus de 9 % des surfaces de vigne sont conduites en bio. On assiste également depuis deux ans au **développement des surfaces fourragères**.

L'**augmentation en 2016 de 20 % des surfaces bio en grandes cultures** par rapport à 2015, qui fait suite à une croissance de 33 % en 2015 par rapport à 2014, a permis d'atteindre une part de 3 % de la SAU de grandes cultures en bio.

Concernant les **productions animales**, si le **développement de l'élevage bio touche l'ensemble** des espèces, les filières les plus dynamiques concernent les ruminants, en particulier **l'élevage ovin laitier** (+ 23 % de brebis laitières) et les **élevages bovins allaitants et laitiers** (avec respectivement + 17 % et + 15 % de vaches). La croissance des mises en place de **volailles** se développe aussi à un rythme soutenu (+ 12 % pour les poulets de chair et les poules pondeuses).

La production bio constitue **souvent un choix pragmatique et entrepreneurial des agriculteurs** souvent directement lié aux récentes crises agricoles, au renforcement des normes environnementales ou encore au côté incitatif de certaines aides à la conversion.

L'agriculture biologique nécessite une approche a priori plus complexe et systémique, nécessitant par là-même des compétences solides et une approche analytique précise : la limitation d'utilisation de produits phytosanitaires impose notamment une compétence plus accrue en matière de travail du sol.

L'activité biologique (production, transformation et distribution) concerne en France en 2016 **près de 118 000 emplois directs**, avec une croissance annuelle moyenne de 8,4% par an depuis 4 ans. Les emplois se répartissent de la manière suivante:

77 700 emplois directs dans les fermes en équivalent temps complet.

38 200 emplois en transformation et distribution bio

2000 emplois en conseil, contrôle, recherche, formation, etc.

Source : Agence française pour le développement et la Promotion de l'agriculture biologique

En Grand-Est

En 2015, 1 750 exploitations étaient labellisées « bio » dans le Grand Est, correspondant à une surface cumulée de **96 000 hectares**. Cela positionne le Grand Est au 7^e rang français en la matière.

En 2015, le nombre d'exploitations pratiquant l'agriculture biologique a augmenté de 10 %.

Alors qu'elles étaient traditionnellement positionnées sur la **viticulture** et la production de **fruits-légumes-cultures spéciales**, elles concernent de plus en plus les systèmes **d'élevage bovin** (lait et allaitant) et les grandes cultures.

⇒ Pratiques agro-écologiques et usage raisonné des produits phytosanitaires

L'agro-écologie consiste en **l'utilisation au maximum de la nature comme facteur de production** en maintenant ses capacités de renouvellement. Elle s'appuie sur une **approche systémique** : elle implique le recours à un ensemble de techniques qui considèrent l'exploitation agricole dans son ensemble. L'objectif est que les **résultats techniques et économiques** puissent être maintenus ou améliorés tout en améliorant les performances environnementales. Cette approche s'applique notamment aux modes de production conventionnels, tournés vers l'agriculture de conservation ou l'agriculture biologique.

Cet ensemble de pratiques réintroduit de la diversité dans les systèmes de production agricole et restaure une mosaïque paysagère diversifiée (ex. : diversification des cultures et allongement des rotations, implantation d'infrastructures agro-écologiques, etc.) et le rôle de la **biodiversité** comme facteur de production est renforcé.

L'agronomie est au centre des systèmes de production agro-écologiques. En ce sens, de solides connaissances dans ce domaine sont indispensables, tant pour les agriculteurs que pour leurs conseillers.

Enfin, l'agro-écologie dépasse les simples gains d'efficacité des diverses pratiques d'un système de production, telles que le réglage fin des pulvérisateurs de produits phytosanitaires ou le raisonnement des apports d'intrants.

En 2012, le ministre de l'Agriculture, a souhaité impulser une politique basée sur l'agro-écologie, pour un modèle de production « plus économe en intrants et en énergie, tout en assurant durablement leur compétitivité ». Le **projet agro-écologique pour la France**, publié en 2013, constitue la première étape de l'inscription de l'agro-écologie dans les politiques agricoles françaises.

Les entreprises du paysage se sont également emparées des sujets liés à la transition vers les techniques alternatives, à savoir celles qui utilisent le moins de produits phytosanitaires, à partir de 2007.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'emploi de produits phytosanitaires est interdit pour l'entretien de certains espaces publics. L'application de mesures supplémentaires est à envisager dans les années à venir. Les professionnels du paysage sont dans l'obligation d'adapter leurs pratiques à l'évolution de la réglementation.

La **mise en œuvre de pratiques alternatives** permet à la fois de :

- Réduire la consommation des entreprises du paysage en produits phytosanitaires,
- Diminuer les pollutions dues aux matières actives toxiques pour l'environnement,
- Envisager différemment la conception et gestion des espaces verts.

C'est ainsi que les professionnels du secteur ont développé de nouvelles pratiques telles que des solutions techniques sur l'infiltration de l'eau ou la limitation des plantes invasives. La spécialité « maintenance des espaces verts » a quant à elle mis au premier plan la biodiversité et l'intégration de nouvelles pratiques comme l'éco-pâturage.

En termes d'illustration de la prise en compte des préoccupations agroécologiques, les exploitations des Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLFPA) ont été encouragées par le Ministère de l'Agriculture à renforcer leur rôle de terrains d'expérimentation et de démonstration des pratiques agroécologiques. En ce sens, chacune des

exploitations des EPLEFPA du Grand Est a travaillé un projet illustrant ces réflexions et constitue une vitrine pour les entreprises agricoles du Grand Est.

b. Vers une diversification des activités

Outre une appréhension du métier et de la façon de produire qui tend à évoluer, le secteur agricole a également élargi son champ des possibles et des **activités annexes ou périphériques aux activités fondamentales se développent** pour différentes raisons : recherche de complément de revenu, amortissement des risques, notamment.

⇒ Production d'énergie : Méthanisation

Si on place des déchets organiques (fumier, déchets de fruits et légumes par exemple) dans une cuve chauffée et sans oxygène, on obtient, après quelques semaines un résidu et un gaz. Cela constitue le principe de la méthanisation. Le gaz produit, le « **biogaz** », **composé de méthane et de dioxyde de carbone** possède des vertus énergétiques.

Le résidu, appelé digestat, peut être valorisé en tant que fertilisant à épandre dans les champs.

Le biogaz produit par la méthanisation peut être valorisé de différentes manières :

- **production d'électricité et de chaleur** combinée dans une centrale ;
- **production de chaleur consommée** à proximité du site de production ;
- **injection dans les réseaux de gaz naturel** après une étape d'épuration (le biogaz devient alors du biométhane) ;
- **transformation en carburant** sous forme de gaz naturel véhicule (GNV).

On compte, mi 2017, **81 unités de méthanisation en région Grand Est**. S'appuyant sur le vécu du procédé et sur des aides publiques incitatives (ADEME, Région), un certain nombre de nouveaux projets du même ordre pourrait voir le jour.

En ce sens, on peut envisager que des compétences de plus en plus pointues soient nécessaires pour accompagner la mise en œuvre des unités et en assurer le suivi.

⇒ Vente directe et circuits courts

Un certain nombre d'exploitations développent un **point de vente de leurs productions**. Cela répond, à la fois à une possibilité de **générer des revenus, principaux ou complémentaires** pour l'exploitant, mais également à une **attente du consommateur**, demandeur de produits achetés à la source.

Différents systèmes de vente de produits en direct se sont développés :

- **espace de vente au sein de l'exploitation** et/ou paniers livrés,
- **points de vente collectifs**, ayant par ailleurs un impact en matière d'emplois associés (ex : livreurs, bouchers, etc.),
- **AMAP (association pour le maintien d'une agriculture paysanne)** : partenariat de proximité entre un groupe de consommateurs et une exploitation locale (généralement une ferme), débouchant sur un partage de récolte régulier (le plus souvent hebdomadaire) composée des produits de la ferme. Ce système représente une forme de circuit court de distribution.
- **Drive fermier** : les clients commandent sur le site du drive fermier et vont chercher leurs achats dans un point de retrait.
- **Vente de produits en ligne.**

Les circuits courts **progressent rapidement avec un taux de croissance de 20 % en 2015**.

Le développement de points de vente directe amène de nouveaux besoins en compétences, pour certains indirectement liés aux actes de production agricole. C'est notamment le cas en transformation, valorisation et commercialisation de produits, gestion des stocks, marketing, utilisation du web, ainsi que sur des aspects liés aux normes d'hygiène et de conservation des produits.

1.1.4 Un degré de technicité amené à s'élever

Les métiers de l'agriculture sont marqués, comme de nombreux autres secteurs d'activité, par un **développement des technologies** et une **automatisation des équipements professionnels**.

Les symboles les plus courants de ce phénomène sont :

- le **nombre à la hausse de robots de traite** au sein des exploitations laitières qui permettent à l'éleveur de ne plus être qu'en position de superviseur et non plus d'exécutant de l'acte de traite,
- la **mise en place d'ordinateurs de bord** de plus en plus précis dans les tracteurs et moissonneuses-batteuses notamment,
- le **pilotage automatisé des pulvérisateurs** de produits phytosanitaires, des presses ou des semoirs,
- **l'utilisation de l'outil internet pour la vente des productions**, l'enregistrement des pratiques et/ou encore le pilotage technico-économique de l'exploitation.

Ces 20 dernières années, les **technologies de pointe** se sont ainsi développées, qu'elles soient dans l'élevage ou la culture. Les robots de traite évoluent continuellement depuis 25 ans en étant désormais en mesure de recueillir le lait de près de 200 animaux. Ces machines automatisées accueillent le bétail, distribuent la nourriture, désinfectent le pis, etc. Certaines d'entre elles proposent également des outils de suivi de la production.

Toujours dans l'élevage, depuis une dizaine d'années certains agriculteurs utilisent des **sondes**, des **capteurs** pour détecter les chaleurs des vaches ou encore recevoir une alerte au moment du vêlage.

Dans un autre registre, des tracteurs disposent depuis le début des années 2000 de **systèmes de guidage GPS à l'intérieur des cabines**.

Les innovations technologiques vont encore plus loin depuis quelques années et un concept à part entière existe désormais pour décrire cette idée : **la smart agriculture**.

L'apport de l'Internet des Objets, du Big Data et plus globalement du numérique semble crucial pour, d'une part, **améliorer la qualité de vie des exploitants** et, d'autre part, **les aider à améliorer leur productivité, dynamiser l'écosystème et favoriser le développement de services et produits innovants**.

Le concept de smart agriculture est directement lié à celui d'**agriculture de précision**.

L'agriculture doit faire face à une **demande croissante de production, en qualité et en quantité, combinée à de forts enjeux environnementaux** (gestion des ressources naturelles, réduction de l'utilisation des intrants, changement climatique). Pour ajuster les interventions culturales aux besoins des cultures et allier environnement et économie, des solutions innovantes et performantes ont été mises au point. La connaissance des besoins précis des plantes en temps réel représente un enjeu majeur pour apporter la juste quantité d'intrants nécessaires aux cultures au bon moment et maximiser l'efficacité de ces derniers.

C'est dans cette optique que se développe l'**usage de drones** qui offrent à la fois de multiples applications (prise de vue, port de matériel, etc.), une taille réduite, un coût raisonnable, une facilité d'utilisation et une possibilité d'explorer des zones difficilement accessibles

L'objectif est de fournir des **modèles d'analyse de la biomasse** pour indiquer aux agriculteurs à quel endroit d'une parcelle il faut moduler la dose d'intrants.

Outre des compétences techniques relevant du fonctionnement mécanique de ces différents équipements (à rapprocher des questions liées à la maintenance des véhicules et des équipements), l'usage de ce genre de matériel nécessite des compétences en matière d'agronomie. Il s'agit de questionner les pratiques et de comprendre dans quel objectif (diminution de l'utilisation de tel intrant, augmentation jusqu'à tel niveau de la production laitière, etc.) avoir recours à ces outils.

Les acteurs du territoire champardennais ont investi le sujet avec la création d'un pôle de compétences « **smart agriculture** » à Châlons en Champagne et la mise en place de la ferme expérimentale TerraLab à Reims, site d'expérimentation spécialisé dans les pratiques liées à la bioéconomie, à l'agroécologie et qui s'est fixée comme objectif d'accompagner le déploiement des nouvelles technologies.

1.2 Des enjeux liés aux caractéristiques des actifs occupés

Le secteur présente un certain nombre de **caractéristiques et de tendances qui impactent ou pourraient impacter les besoins en compétences et en formations** à court, moyen ou long terme :

- Une **hausse du nombre d'actifs en emploi parmi les jardiniers, éleveurs d'herbivores et ouvriers de l'élevage** : entre 2008 et 2013, gain de 1 500 éleveurs d'herbivores, 1 000 jardiniers et 520 ouvriers de l'élevage ;
- Un **vieillessement des actifs dans l'agriculture et la viticulture** : près de 2 actifs sur 5 en emploi dans ces secteurs sont âgés de 50 ans et plus ;
- Un **niveau de formation moins élevé pour les actifs en emploi dans le paysage** : près d'1 actif sur 3 n'est pas diplômé dans le secteur du paysage ;
- Un **fort recours à l'apprentissage dans le secteur du paysage**, phénomène un peu moins notable dans la production agricole : un millier d'apprentis dans les métiers du paysage ;
- De **nombreux demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers d'entretien des espaces verts** : fin 2016, 7 500 demandeurs d'emploi (+ 2 140 en 5 ans) ;
- Une **hausse plus prononcée du nombre de personnes en recherche d'emploi sur le périmètre du COT que tous secteurs confondus** : entre 2011 et 2016 on a dénombré 36 % de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois en plus sur l'ensemble des métiers du COT, contre + 28 % globalement ;
- De **nombreux emplois saisonniers, notamment dans l'agriculture et la viticulture** : ils représentaient 10 000 UTA (unités de travail annuel) en 2014 ; on peut distinguer 4 types de saisonniers dans le secteur :
- **Des canaux de recrutement « autres »** : Pôle emploi ne recense qu'une partie des offres d'emploi des secteurs agricole-viticole-métiers du paysage ; la diffusion se fait souvent par d'autres canaux et opérateurs : Apecita, Anefa et sa bourse de l'emploi, presse agricole, le Bon Coin, bouche-à-oreille.
- De **nombreux freins à l'embauche sont perçus par les agriculteurs** : lourdeur administrative, contraintes réglementaires, manque de confiance envers le salarié, coût de la main-d'œuvre, etc. Cela peut parfois se traduire par un renoncement à embaucher alors que le besoin existe.

- La **nouvelle forme des exploitations** et **l'augmentation en cours et surtout à venir du nombre de salariés** créent de **nouveaux besoins en compétences**, non directement liées aux métiers de l'agriculture : Ressources Humaines et management notamment.
- Selon le scénario central, dans l'ensemble des métiers de l'agriculture entre 2012 et 2022, 75 000 emplois pourraient être détruits ; cependant, dans le même temps, 250 000 départs à la retraite pourraient avoir lieu. **Près de 175 000 emplois seraient alors à pourvoir sur cette période au niveau national.**

Source : OREF Grand Est

- La Chambre d'Agriculture et la FRSEA projettent à hauteur de **17 500, le nombre d'emplois à pourvoir dans le Grand Est d'ici 2025**. Parmi ceux-ci, on peut envisager qu'une majorité constitue des emplois salariés.
- **Évolution du profil des actifs** en région Grand Est
Entre 2010 et 2015 :
 - 0,63 % de chefs d'exploitations et coexploitants par an
 - + 2,56 % de salariés saisonniers / ETA / CUMA par an
- **Évolution de l'emploi à horizon 2025 dans l'agriculture :**
13 000 emplois en moins à prévoir dans le Grand Est ; 30 500 départs à la retraite à prévoir
⇒ **17 500 emplois à pourvoir soit 175 en moyenne / an / département**

Source : Chambre Régionale d'Agriculture ; FRSEA Grand Est

1.3 En conséquence : deux défis majeurs

« L'agriculture recrute et son besoin de main-d'œuvre va s'accroître dans les années à venir. Un nombre important d'agriculteurs vont partir à la retraite. Il faudra des jeunes pour reprendre les exploitations, des salariés. De plus, les évolutions technologiques font que le secteur recherche des compétences techniques de plus en plus pointues, donc de la main-d'œuvre qualifiée »

Revue « Réussir », n°21, vendredi 27 mai 2016

1.3.1 Le renouvellement des générations : remplacer les actifs actuels

Dans l'agriculture et la viticulture, près de **2 actifs sur 5 en emploi sont âgés de 50 ans et plus**.

Près de **30 % des agriculteurs se retrouvent avec une filiation non formée aux métiers agricoles**.

Sources : OREF Grand Est ; Partenaires du COT

Il y aura donc une **nécessité d'élargir le « vivier » et de trouver les moyens d'aller recruter les futurs actifs du secteur, y compris les exploitants, en dehors de la sphère agricole**. Ce qui constitue un changement marquant par rapport aux pratiques historiques du secteur qui s'appuyait largement sur un auto-renouvellement de ses actifs non-salariés.

1.3.2 Créer les nouvelles compétences de demain

Au regard des **évolutions dans les façons de produire** décrites précédemment ainsi que de **l'élargissement des activités** et/ou du **renforcement de la technicité du secteur**, on peut envisager un besoin de plus en plus prégnant de **compétences variées et pointues**. Solidifier la maîtrise des aspects agronomiques, développer l'esprit entrepreneurial des futurs actifs, apporter des éléments de compréhension des nouvelles technologies, former des professionnels polyvalents amenés à répondre

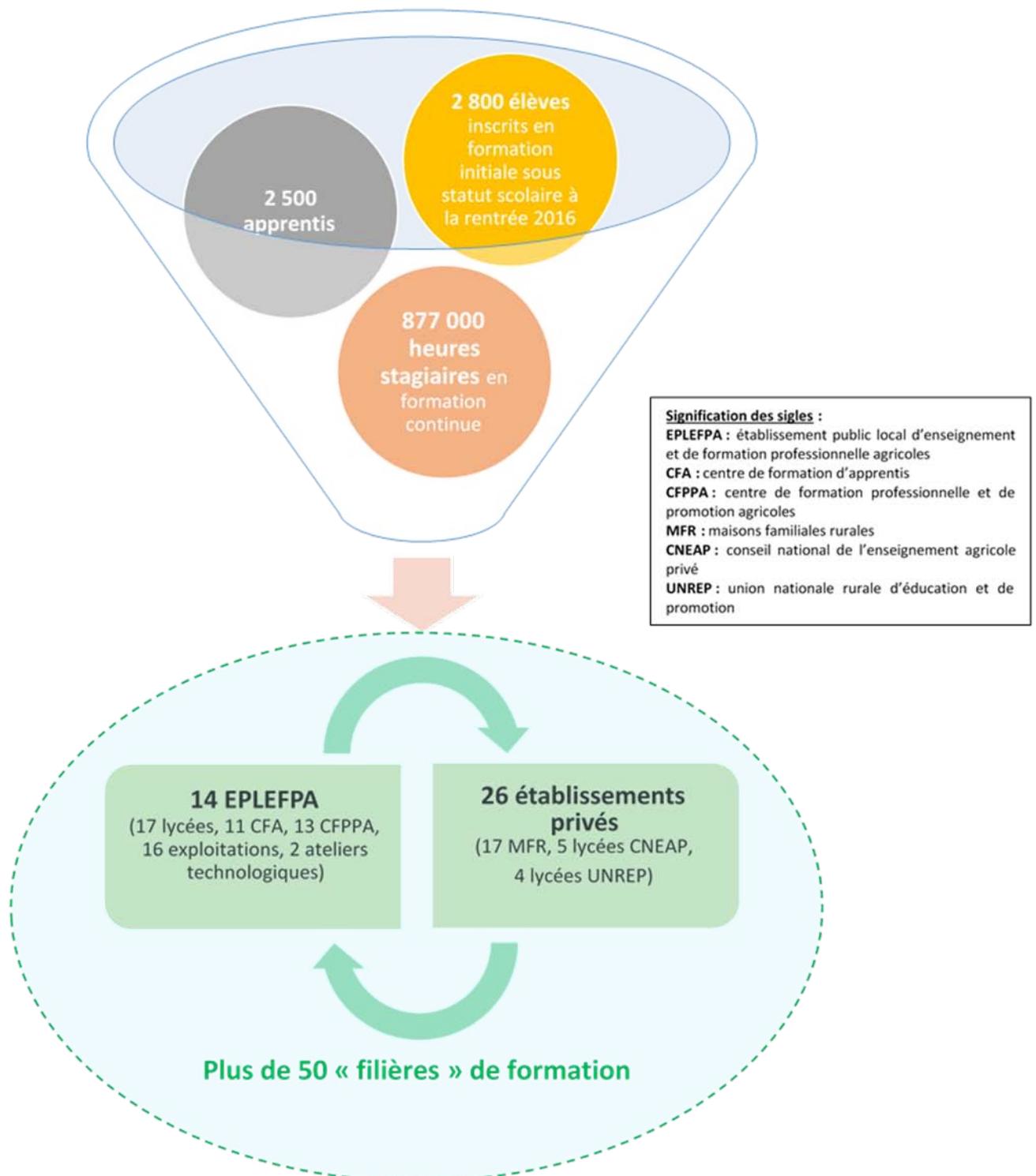
aux objectifs des structures mutualistes, etc. sont autant d'aspects qui devront être pris en compte et trouver des réponses en matière de formation. On peut envisager que, en ce sens, l'offre de formation, notamment de niveau supérieur, sera davantage plébiscitée et des contenus ou des diplômes complémentaires à l'existant pourraient être attendus.

En conclusion,

Appréhender ces nouveaux enjeux et caractéristiques, les besoins et les attentes des secteurs en matière d'innovation, de savoir-faire et de compétences constituera l'enjeu principal du Contrat d'Objectifs Territorial.

1.4 Un appareil de formation d'ores et déjà solidement ancré pour répondre à ces enjeux

Région à forte identité agricole, le Grand Est est d'ores et déjà doté d'un **appareil de formation conséquent**, basé sur une **offre de formation variée** en termes de « filières » et **complémentaire** en termes de voies de formation (voie scolaire, apprentissage, formation continue), une **implantation d'organismes de formation largement maillée** et un **nombre conséquent de formés**. Il s'agira, dans la mesure du possible, de s'appuyer sur l'existant, de le consolider ou de le compléter afin de répondre aux mieux aux besoins spécifiques des filières et des publics.



2. Dispositions générales

2.1 ARTICLE 1 – Objet des Contrats d’Objectifs Territoriaux

La loi du 13 juillet 1987 a instauré la possibilité pour les Régions de conclure des contrats d’objectifs avec les organisations professionnelles afin de fixer des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation alternée. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a rappelé le rôle essentiel des contrats d’objectifs dans le développement des formations professionnelles.

La Région Grand Est a fait le choix de poursuivre la démarche engagée dans les trois anciennes Régions et de mettre en place des Contrats d’Objectifs Territoriaux (COT) sur le nouveau périmètre régional. Ces contractualisations visent à garantir la cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle. Outils de concertation, ils relèvent de la mission de coordination de la Région en matière d’orientation et de formation professionnelle (initiale par voie scolaire, initiale par apprentissage, continue).

Ils constituent le volet sectoriel et la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l’Orientation Professionnelle (CPRDFOP), cadre stratégique général en matière de formation et d’orientation professionnelles au niveau régional qui présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre, par l’État et la Région, en accord/en lien avec les partenaires sociaux.

Ils amènent la Région, ses partenaires institutionnels et les représentants des secteurs professionnels à mettre en commun des analyses, à partager des objectifs et à programmer des actions concrètes concertées et adaptées en matière de formations et de promotion des métiers.

Ils seront notamment articulés avec :

- les schémas régionaux,
- les contrats de filière,
- la charte du Service Public Régional de l’Orientation,
- les engagements pris en matière d’égalité des droits et des chances : femmes-hommes et publics en situation de handicap notamment.

Par ailleurs, pour les secteurs qui présentent un lien étroit entre eux (exemple : Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage d’un côté, Industrie dont agroalimentaire de l’autre), un lien sera établi entre les différents COT en vue de mettre en place des actions complémentaires.

2.2 ARTICLE 2 – Champ d’application du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage

Du point de vue des spécialités, ce contrat d’objectifs concerne :

- o les productions animales (bovins, ovins, porcins, etc.) et activités périphériques (soins aux animaux notamment) ;
- o les productions végétales : grandes cultures céréalières, oléagineux, fruits et légumes, viticulture, horticulture, etc. ;
- o les aménagements paysagers.

Le périmètre précis (nomenclatures NAF, FAP et MSA) est présenté en annexe.

En termes de thématiques placées au cœur du contrat, l'ensemble des sujets placés au cœur du CPRDFOP pourront être déclinés dans le COT :

- veille et prospective,
- orientation,
- promotion des métiers,
- offre de formation toutes voies confondues et tous diplômes/certifications confondus,
- sécurisation des parcours professionnels.

Il s'inscrit en cohérence avec les autres engagements élaborés ou en cours d'élaboration :

- les politiques publiques en faveur de l'agriculture,
- le Programme Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) du Grand Est.

2.3 ARTICLE 3 – Signataires, partenaires et rôles attendus

1. En vertu de leurs compétences respectives, sont signataires du Contrat d'Objectifs Territorial :

- **La Région**, chargée :
 - d'élaborer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), qui a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ;
 - de coordonner les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation ;
 - de mettre en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ;
 - d'adopter la carte régionale des formations professionnelles initiales en apprentissage et d'aménager l'offre de formation ;
 - de piloter l'offre de formation professionnelle continue ;
 - de coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation.
- **L'État**, signataire du CPRDFOP, représenté par ses services déconcentrés (DRAAF Grand Est, Rectorats des Académies de Reims, Nancy-Metz et Strasbourg, DIRECCTE Grand Est), et chargé de :
 - définir au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur ;
 - mettre en place la carte des formations initiales scolaires ;
 - veiller au respect des textes réglementaires en général ;
 - veiller au respect des référentiels de diplômes en particulier ;
 - de participer à l'élaboration et d'être signataire du CPRDFOP.
- **L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) Grand Est**, opérateur de l'Etat relevant du ministère de l'Éducation nationale chargé de diffuser l'information sur les formations et les métiers.
- **la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi**, instance composée de représentants Employeurs et Salariés de la Profession, chargée de coordonner les politiques de l'emploi dans le secteur agricole,

- **les organisations professionnelles** : la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) du Grand Est, l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP) Grand Est, le Comité Interprofessionnel des Vins de Champagne, l'Association des Viticulteurs d'Alsace,
- **la Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est,**
chargées :
 - d'apporter une vision objective et des éléments d'analyse sur les enjeux du secteur,
 - de représenter les intérêts des acteurs des spécialités agriculture, viticulture et/ou métiers du paysage : entreprises, actifs,
 - d'accompagner les institutions publiques en charge de programmation d'actions dédiées à l'orientation, la promotion des métiers ou à la formation professionnelle dans la définition des orientations et stratégies.
- **Le FAFSEA, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA),** notamment chargé de :
 - collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

2. En vertu de leurs compétences respectives, sont partenaires associés du Contrat d'Objectifs Territorial :

- **Le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne,**
- **Le Comité Interprofessionnel des Vins d'Alsace,**
- **L'Union des Maisons de Champagne,**
Organisations professionnelles par ailleurs représentées au sein des instances consulaire, paritaire et interprofessionnelles,
- **L'Apecita,** association paritaire chargée de favoriser la rencontre des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi dans l'agriculture, l'agroalimentaire ou l'environnement,
- **Le réseau ANEFA (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture)** missionné par les partenaires sociaux de l'agriculture pour développer l'emploi et la formation en agriculture sur les différents territoires,
- **Vivea,** fonds d'assurance formation des actifs non-salariés agricoles,
- **L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) Grand Est,** chargée de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées,
- **Pôle emploi Grand Est,** établissement public chargé de l'emploi.

Chacune des structures signataires ou partenaires s'engage à apporter sa contribution aux travaux collectifs en vue d'atteindre les objectifs partagés définis dans la démarche Contrat d'Objectifs Territorial. En ce sens, les différentes instances de pilotage, de gouvernance et d'animation du COT associeront l'ensemble des structures citées.

Dans le cadre de cette contractualisation, **la Région assurera les rôles** :

- d'animation et d'organisation du pilotage du Contrat d'Objectifs :
 - coordination des relations entre acteurs en vue de la réalisation des actions et de l'atteinte des objectifs,
 - organisation logistique des groupes de travail, comités techniques et comités de pilotage,
 - élaboration des comptes-rendus et relevés de décisions, du COT, des conventions annuelles d'application, etc.
- de suivi des engagements pris dans le cadre du COT,
- de mise en relation entre le diagnostic partagé réalisé et les programmations d'actions de promotion des métiers et de formation, notamment celles réalisées par les services de la Direction de l'Éducation, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP).

3. Orientations et priorités du partenariat en matière d'orientation et de formation professionnelle

3.1 ARTICLE 4 – Principaux enjeux et perspectives des secteurs agricole, viticole et des métiers du paysage dans le Grand Est en matière d'orientation et de formation

Forces et opportunités

De l'avis des représentants des professions, la région Grand Est est dotée d'un appareil de formation riche dans les spécialités agricoles, viticoles et les métiers du paysage :

- Offre de formation en apprentissage et en voie scolaire variée et relativement exhaustive à l'instant t, tant en termes de spécialités/filières que de niveau, même si la répartition territoriale des formations peut être questionnée de façon plus fine en vue de l'améliorer encore,
- Offre de formation en formation continue plutôt pertinente par rapport à l'offre structurelle (formation initiale) et aux besoins des professionnels,
- Maillage a priori pertinent en matière d'implantation des établissements de formation : répartition équilibrée entre les différents territoires qui composent la région,
- Plateaux techniques et exploitations des établissements variés et facilement mobilisables.

Le principal enjeu va être de questionner cet appareil de formation par rapport aux nouveaux besoins du secteur et à ses évolutions désormais structurelles. On constate qu'outre une nécessité de continuer à former les futurs actifs du secteur dans son versant traditionnel (métiers de la production notamment), il faut aussi activer les leviers qui permettront de créer les compétences complémentaires notamment liées à la nouvelle forme des exploitations et aux élargissements d'activités (voir portrait du secteur).

Faiblesses et menaces

Le secteur souffre d'une image plutôt négative, notamment liée aux conditions d'exercice de la plupart des métiers qui le composent (nombreux travaux en extérieur, outils de travail bruyants, activités physiques, odeurs des animaux, etc.). Si certains aspects vus comme négatifs perdurent, le secteur évolue pourtant et certains aspects du quotidien d'un actif du secteur agricole ne sont pas perçus (de plus en plus d'appui sur des équipements s'appuyant sur la technologie, équipements facilitant la manutention des animaux, usage de plus en plus modéré des produits phytosanitaires, etc.). Si ce constat est moins prégnant dans le secteur paysager, la communication sur la réalité des métiers reste cependant très importante dans ce secteur.

Par ailleurs, le secteur est profondément marqué par différentes crises (économique, réglementaire, environnementale, etc.) ; le nombre d'exploitations diminue et la situation de certaines entreprises demeure instable car directement dépendante de facteurs extérieurs (marchés publics pour certains pans du paysage, normes européennes, réglementation environnementale, cours des productions au niveau mondial, aléas climatiques extrêmement marqués ces dernières années).

L'appareil de formation ayant besoin d'une présence forte des entreprises et des actifs du secteur, en particulier pour les enseignements techniques et l'accueil des apprenants (via des contrats d'apprentissages ou des périodes de stage), il existe un risque de recul des exploitants et chefs d'entreprise par rapport aux questions de participation à la formation.

L'un des principaux enjeux du COT sera donc de structurer les idées et de créer des moyens de faire connaître les réalités du secteur et des métiers dans le but de corriger les visions erronées des réalités du secteur et de mettre en avant ses richesses et les perspectives d'emploi et de carrières qu'il offre, malgré un contexte économique peu favorable.

Par ailleurs, il s'agira de consolider la dynamique collective autour du monde de l'entreprise afin, d'une part de positionner les apprenants en situation réelle de travail (entreprise comme support pour apprendre les gestes professionnels) et, d'autre part, de maintenir l'entreprise au cœur du système avec l'exploitant/le chef d'entreprise comme acteur essentiel du bon fonctionnement de l'appareil de formation et du renouvellement des compétences et des savoir-faire. Ce mode de fonctionnement est celui qui est notamment encouragé par les référentiels du Ministère de l'Agriculture. Il s'agira en conséquence de dégager des pistes d'action pour renforcer qualitativement cette idée fondatrice.

3.2 ARTICLE 5 – Déploiement opérationnel des actions

1. Rappel des priorités du CPRDFOP

Priorité 1 – Observer pour décider : diagnostics et prospective

Défi 1 : Coordination des travaux d'études et d'analyses

Défi 2 : Disposer d'une observation régionale harmonisée et partagée

Défi 3 : Identifier, de manière permanente, les compétences recherchées

Priorité 2 – L'orientation, un service public régional pour tous

Défi 1 : Le SPRO au service du public : l'individu au cœur du service

Défi 2 : L'efficacité du SPRO : pour une sécurisation des parcours

Défi 3 : La réalité de la représentation des métiers

Priorité 3 – La formation professionnelle : un levier de compétitivité économique régionale et territoriale

Défi 1 : Piloter des formations adaptées aux besoins régionaux et territoriaux

Défi 2 : Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle

Défi 3 : Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles

Défi 4 : Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu

Défi 5 : Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle

Défi 6 : Former sans frontières : des formations transfrontalières et linguistiques adaptées

2. Actions proposées dans le COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage

Sur la base des priorités fixées dans le CPRDFOP, trois thèmes ont été identifiés pour faire l'objet de travaux concertés et de plans d'actions spécifiques au périmètre du COT.

➤ Priorité 1 – Diagnostic et prospective

Objectif : observer le secteur délimité par le périmètre COT en vue d'en partager les caractéristiques et les problématiques pouvant avoir un impact sur les axes formation et/ou orientation

➤ Priorité 2 – Promotion des métiers

Objectif : élaborer des plans d'actions et une offre de services concertés visant

- à **faire connaître les métiers du secteur** auprès des publics en orientation (jeunes) ou en réorientation (demandeurs d'emploi notamment),
- à **attirer de nouveaux publics** vers ces métiers

➤ Priorité 3 – Offre de formation

Objectifs :

- Mettre en place une **concertation sur les sujets liés aux actions de formation** : programmations formation continue, évolution de l'offre de formation en apprentissage, sujets périphériques (développement de l'apprentissage, etc.),
- Créer une mécanique permettant de **maîtriser l'information** au mieux et d'anticiper les attentes et besoins à court et moyen termes,
- **Faire le point sur les interventions des différents partenaires et construire une offre de formation efficace et basée sur la complémentarité entre les acteurs** (cohérents par rapport aux besoins des filières et des apprenants ; convaincants en termes de résultats et de compétences),
- **Optimiser les moyens** dédiés (publics et privés) : humains, matériels, financiers et outils existants notamment,
- **Favoriser la qualité, l'innovation et l'expérimentation** dans les actions de formations déployées.

Les plans d'actions proposés dans le cadre de ce COT devront l'être en cohérence entre les trois priorités.

Fiches-actions - SOMMAIRE

Priorité 1 – Diagnostics et prospective

Observer les secteurs et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

Axe unique :

Mener collectivement des travaux d'observation, de veille et de prospective et les partager afin d'éclairer les programmations d'actions de promotion des métiers et de formation

Priorité 2 – Promotion des métiers

Promouvoir les métiers et les filières de formation en vue d'une meilleure connaissance du secteur par les publics et les professionnels de l'orientation et de la formation

Axe 1 :

Développer une stratégie d'information sur les métiers auprès des publics jeunes et adultes

Axe 2 :

Développer une stratégie de renforcement de la connaissance du secteur auprès des professionnels de l'orientation et de la formation

Axe 3 :

Favoriser les dispositifs de découverte des métiers in situ

Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Thème n°1 :

Adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession et des territoires

Axe 1 : évolution de l'offre de formation

Mener collectivement (profession, décideurs, partenaires institutionnels) un travail de réflexion et d'analyse sur l'offre de formation en vue de favoriser une bonne adaptation aux enjeux du secteur et aux besoins spécifiques des territoires

Thème n°2 :

*Favoriser le développement de la formation initiale
dans les métiers de l'Agriculture, de la Viticulture et du Paysage*

Axe 2 : développement de la formation initiale agricole

Renforcer l'offre de formation initiale agricole et s'inscrire dans une logique de progrès continu

Thème n°3 :

*Permettre aux publics adultes d'acquérir des compétences de bases relatives au secteur professionnel
puis d'y développer des compétences plus complètes et précises*

Axe 3 : validation de projet pour les demandeurs d'emploi

S'appuyer sur des dispositifs existants dynamiques pour permettre aux demandeurs d'emploi intéressés par les spécialités agricoles de valider un projet professionnel dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage et d'acquérir des compétences de base

*Axe 4 : acquisition ou renforcement des compétences des demandeurs d'emploi
en vue d'une insertion durable dans l'emploi*

Permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences et au moins une qualification dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage en vue d'une insertion professionnelle rapide et durable dans le secteur

*Axe 5 : renforcement des compétences des actifs en emploi
en vue d'un maintien durable dans l'emploi*

Permettre aux actifs en emploi du secteur de perfectionner leur savoir-faire, d'élargir leurs compétences ou d'évoluer professionnellement en vue d'un maintien durable dans le secteur et dans l'emploi

Thème n°4 :

*Favoriser le développement de démarches innovantes
en formation et en entreprise*

Axe 6 : innovation

Accompagner la mise en place de dispositifs de formation adaptables ou innovants en vue de créer des nouvelles dynamiques dans le secteur

Priorité 1 – Diagnostics et prospective : Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d’emploi et de formation

Axe unique : Mener collectivement des travaux d’observation, de veille et de prospective et les partager afin d’éclairer les programmations d’actions de promotion des métiers et de formation

Éléments de contexte :	<ul style="list-style-type: none">○ Évolution rapide et quasi continue des pratiques professionnelles et des réalités des métiers,○ Nécessité de prendre des décisions éclairées en matière de programmation et donc de suivre au plus près ce qui se passe sur le terrain,○ Travaux d’observation menés par plusieurs structures signataires ou partenaires du COT : CPRE, Anefa, FRSEA Grand Est, Chambre Régionale d’Agriculture du Grand Est, UNEP, DRAAF, Apecita, etc.,○ Possibilité de s’appuyer sur l’expertise des OREF du Grand Est pour compiler les informations et synthétiser les éléments d’analyse.
Objectifs généraux :	<p>De nombreux partenaires assument des missions d’observation. À partir des données recueillies par les uns et les autres (constats réalisés par les professionnels, travaux d’observation conduits par des organes spécialisés, études réalisées par les OREF, etc.), il s’agira de confronter les informations délivrées. Par ailleurs, la consultation sectorielle annuelle proposée par le Conseil Régional permet de réunir les représentants du secteur afin d’évoquer les enjeux et perspectives qui s’offrent à eux. La compilation des divers éléments, leur mise en cohérence et leur analyse permettront d’appréhender les besoins et de guider les choix à faire en matière de programmation (promotion des métiers et formations professionnelles).</p>
Objectifs spécifiques :	<p>Dans le cadre de l’engagement pluriannuel pris dans le cadre du COT, il s’agira</p> <ul style="list-style-type: none">○ de croiser les analyses et outils existants dans les secteurs agricole, viticole et des métiers du paysage et d’en extraire une vision partagée,○ de réaliser puis de mettre à jour des études quantitatives et qualitatives permettant d’observer de près les réalités des secteurs agricole, viticole et du paysage : études formalisées (cf. ci-après) ou échanges d’analyse lors des groupes de travail.
Publics visés :	<ul style="list-style-type: none">○ Signataires et partenaires du COT : chacun pourra prendre connaissance et s’appropriier les éléments d’observation et de diagnostics réalisés collectivement,○ Indirectement, les publics qui pourront bénéficier de ces travaux seront les futurs apprenants et les apprenants quel que soit leur statut.

Actions :

En lien avec le Défi 1 « coordonner les travaux d'études et d'analyses » de la Priorité 1 « Observer pour décider : diagnostics et prospective » du CPRDFOP :

Sur la base de l'ensemble des études existantes ou prévues réalisées sur le terrain et d'une collecte de données complémentaire, **il s'agira que l'OREF réalise en 2017 une analyse globale des caractéristiques des secteurs en cohérence avec le périmètre du COT.** Cette analyse partagée sera mise à jour une à deux fois pendant la durée du Contrat d'Objectifs.

Elle sera organisée en deux volets :

- ⇒ Volet quantitatif : grandes données emploi-formation,
- ⇒ Volet qualitatif : présentation d'éléments représentatifs (enjeux, facteurs d'influence, perspectives, etc.) du secteur travaillés en collaboration avec les représentants des professions.

Pour mener à bien ces missions, **il sera nécessaire que les partenaires s'engagent à transmettre / à mettre à disposition de l'OREF, au fur à mesure des recueils et publications, les données et éléments d'analyse en leur possession** et qui peuvent favoriser la compréhension et l'appréhension des caractéristiques du secteur.

Les données des partenaires seront mobilisées selon les thématiques suivantes :

- emploi (actifs salariés ou non) : MSA, Agreste / DRAAF, FRSEA Grand Est, UNEP,
- tissu productif (exploitations agricoles, établissements employeurs, installations, etc.) : MSA, Agreste / DRAAF, branches et fédérations professionnelles, Chambre Régionale d'Agriculture ;
- marché du travail : APECITA, Pôle emploi, DIRECCTE ;
- formation : DRAAF, Rectorat, FAF et OPCA.

Pour compléter ces travaux, l'OREF pourra établir de nouveaux contacts et partenariats avec des fournisseurs de données tels que l'INSEE.

Outils et moyens mobilisables :

- Accord National Interprofessionnel de 2013, en particulier l'article 43 relatif à la gouvernance régionale et à la place des CARIF-OREF,
- Études du Ministère en charge de l'Agriculture : études Agreste,
- Enquête annuelle BMO réalisée par Pôle Emploi,
- CPRDFOP, en particulier la priorité 1 « Observer pour décider : diagnostics et prospective »,
- Études, tableaux de bord, analyses déjà réalisés par les partenaires : acteurs des secteurs agricole-viticole-paysage des trois anciennes régions, acteurs institutionnels configurés en format Grand Est,
- Compétences statistiques, analytiques et rédactionnelles des OREF,
- Groupe de Travail dédié : mise en place d'échanges et d'analyses concertés entre les structures partenaires du COT. Il pourra être envisagé que ce Groupe de Travail soit ouvert ponctuellement à d'autres acteurs (employeurs du secteur par exemple) afin d'enrichir les travaux et d'apporter un autre regard aux analyses.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage**¹ : Région,
- ⇒ **Partenaires** : DRAAF, DIRECCTE, Rectorats, Chambre Régionale d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, Fafsea, VIVEA, Anefa, Pôle emploi, Apecita, Agefiph, OREF

Critères d'évaluation :

- Publication des deux études réalisées par l'OREF (versant quantitatif ; versant qualitatif) en 2017 : ces études seront à la fois accessibles sur le site de l'OREF en accès libre et seront également transmises en version informatique et/ou en version papier à l'ensemble des partenaires du COT par le pilote de l'action.
- Actualisation des études au moins une fois pendant la durée de validité du Contrat d'Objectifs : la fréquence d'actualisation dépendra notamment de la disponibilité de nouvelles données. Les partenaires seront informés de cette phase d'actualisation par le pilote de l'action. L'OREF fera une restitution de ces travaux au Groupe de Travail dédié à la Priorité 1 du COT et/ou au Comité de Pilotage du COT.
- Bilan global réalisé par la Région, en tant que pilote.
- Fluidité dans les relations entre les acteurs : partage d'informations concourant à l'atteinte des objectifs partagés par les signataires et partenaires du COT.

NB : les travaux réalisés dans le cadre de cette priorité serviront de base de réflexion pour ceux menés dans le cadre des priorités 2 et 3 avec comme objectif d'amener des éléments permettant de mener une démarche prospective et d'anticiper, dans la mesure du possible, les besoins du secteur et des publics à court et moyen terme.

¹ Ensemble des activités destinées à établir et déployer les lignes directrices de l'action, à contrôler, à analyser et à améliorer son fonctionnement.

Priorité 2 – Promotion des métiers : Promouvoir les métiers et les filières de formation en vue d'une meilleure connaissance du secteur par les publics et les professionnels de l'orientation et de la formation

Axe 1 :

Développer une stratégie d'information sur les métiers auprès des publics jeunes et adultes

Axe 2 :

Développer une stratégie de renforcement de la connaissance du secteur auprès des professionnels de l'orientation et de la formation

Axe 3 :

Favoriser les dispositifs de découverte des métiers in situ

Axe 1 : Développer une stratégie de communication sur les métiers auprès des publics jeunes et adultes

Éléments de contexte : Un déficit d'image du secteur...

- Secteur professionnel au mieux mal connu (absence de maîtrise des réalités), au pire mal perçu par les publics en orientation ou en reconversion professionnelle,
- Représentations erronées ou partielles des conditions d'exercice d'un certain nombre de métiers,
- Faible attractivité qui en découle.

... malgré des perspectives d'emploi à court, moyen et long terme

- Un défi majeur : le renouvellement des générations à horizon 2025 -> 17 500 emplois à pourvoir dans le Grand Est (*Source : Chambre Régionale d'Agriculture, FRSEA Grand Est*) pour compenser les emplois actuellement occupés : nombreux départs à la retraite, changement de forme des exploitations, augmentation du salariat.
- Malgré la crise rencontrée actuellement, les éléments présentés ci-dessus font du secteur agricole un secteur d'avenir offrant toujours de nombreuses possibilités de carrières.

Objectifs généraux : Présenter ce que sont réellement les métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage, leurs contours, les possibilités qu'ils offrent en termes de carrière en vue de :

- Mieux valoriser les intérêts qu'ils présentent,
- Lever les freins à une orientation plus massive vers le secteur,
- Renforcer l'attractivité du secteur,
- Créer des vocations.

Objectifs opérationnels :

- Faire découvrir les métiers du secteur en général et des métiers porteurs d'emploi en particulier par le biais d'outils et de canaux de communication variés adaptés aux différents types de publics ciblés ;
- Casser les images erronées sur le secteur ;
- Valoriser les spécificités et les aspects dynamiques du secteur ;
- Communiquer auprès de tous les potentiels publics-cibles : jeunes en situation d'orientation et leurs familles, demandeurs d'emploi et publics en recherche d'emploi, adultes porteurs d'un projet d'évolution professionnelle ;
- Proposer des supports de communication réalistes, dynamiques, valorisants pour les métiers et qui participent à l'égalité femmes-hommes et à la mixité.
- Travailler un argumentaire adapté à chaque type de public ciblé ;
- Favoriser la diversification des publics qui choisissent de s'orienter vers le secteur : nécessité d'attirer des publics non-issus du monde agricole à hauteur de 2/3 des besoins à couvrir à horizon 2025 ;
- Favoriser l'appétence pour une formation puis/ou un emploi dans le secteur.

Publics visés :

- jeunes en situation d'orientation (et leur famille) : collégiens, lycéens, étudiants, décrocheurs scolaires et universitaires,
- demandeurs d'emploi ou personnes en recherche d'emploi,

- o les adultes porteurs d'un projet d'évolution professionnelle.

Actions :

1. Mobiliser l'existant, le rendre visible et lisible, le promouvoir ; développer des canaux complémentaires innovants pour toucher davantage les publics

NB : Les actions proposées seront à développer, en lien, en cohérence et en complémentarité avec celles mises en place dans le cadre du SPRO ou par le biais des acteurs qui y participent.

✚ En matière de promotion des métiers en vue d'une orientation vers les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou du paysage :

1. Recenser les **outils d'ores et déjà proposés par les partenaires** du COT et les mobiliser davantage : plaquettes, fiches, supports vidéos, sites internet, animation de présentations de l'Anefa, etc. ; il s'agira de créer une base de données répertoriant les outils existants ainsi que les relais mobilisables pour se doter des informations utiles.
2. **Recenser les actions récurrentes** en vue d'analyser ce qui est couvert en termes de territoires, de spécialités, etc. Appui sur :
 - Pôle emploi événements et emploi store » : <http://www.pole-emploi.fr/informations/en-region-@/region/> et <http://www.emploi-store.fr/portail/>
 - l'agenda régional de l'orientation Grand Est.

✚ En matière de démonstration des savoir-faire des professionnels :

3. **Poursuivre les événements annuels de découverte des métiers** qui présentent un bilan positif (en termes de fréquentation, de contacts noués, etc.) ; travailler collectivement au renforcement de leur impact auprès des publics et pour le secteur professionnel ; structurer une représentation unique des partenaires du COT : définition collégiale des dates, lieux et axes d'interventions, des moyens humains, matériels et financiers dédiés, etc.
Une attention particulière sera à apporter à la préparation des publics avant la participation aux événements.
4. **Mobiliser les publics afin qu'ils se rendent, avec des objectifs précis, aux événements dédiés à l'agriculture, la viticulture et aux métiers du paysage** dans le but d'observer les spécificités des métiers et de rencontrer des professionnels (*lien avec action 3*).
5. **Mobiliser les nouvelles technologies et les outils digitaux pour diffuser les informations à destination des publics**
Il s'agira de réfléchir collectivement à des façons de s'appuyer sur les nouveaux moyens de diffusion de l'information (réseaux sociaux, applications mobiles, etc.) en vue de dynamiser l'acte de promotion des métiers. Cette action viendra en complément des rencontres en face à face proposées dans le cadre des événements types foires, salons et forums.

II. Utiliser l'expérience et les ressources des apprenants pour toucher les publics

6. **Promouvoir les Olympiades des métiers** et s'appuyer sur cet événement d'envergure internationale pour donner aux publics en orientation une vision globale et concrète des métiers et compétences, pour montrer les savoir-faire, notamment dans les spécialités « végétales », pour lesquelles des épreuves sont organisées chaque année.

7. Mobiliser les établissements de formation initiale agricole en vue de faire créer par les lycéens et/ou apprentis des outils dynamiques de communication sur les formations et les métiers

Objectif : s'appuyer sur le dynamisme des apprenants et sur le fait qu'ils aient le même âge que les publics-cibles pour relayer des expériences, des choix de parcours professionnels, etc.

III. Suivre, accompagner, promouvoir ou participer à des actions complémentaires de promotion des métiers à dimension locale

8. Suivre les **programmes territoriaux de promotion et de meilleure connaissance des métiers coordonnés par les acteurs locaux, dont les agences territoriales de la Région** ; participation avec les acteurs locaux et les membres du SPRO, le cas échéant, en fonction des territoires et des thèmes proposés.

Peuvent notamment être concernés les Nuits de l'Orientation, les forums emplois, etc.

IV. Porter à la connaissance des publics les parcours de formation possibles

9. **Il s'agira**, dès lors que des projets d'orientation vers les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou du paysage se dessinent, **d'apporter aux publics les informations de base sur l'offre de formation** (diplômes et certifications existants, articulations possibles, implantation géographique) **et de faciliter la prise de contact avec les établissements de formation.**

Pilotage² et animation :

- ⇒ **Pilotage** : Région,
- ⇒ **Partenaires** : DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apecita, ONISEP, Pôle emploi, établissements scolaires ou de formation, Missions locales

Outils et moyens mobilisables :

- Sites internet des partenaires du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage
 - Ministère de l'agriculture : <http://agriculture.gouv.fr/>
 - ONISEP : <http://www.onisep.fr/>
 - Kit pédagogique « Découvrir les métiers du paysage »

² Ensemble des activités destinées à établir et déployer les lignes directrices de l'action, à contrôler, à analyser et à améliorer son fonctionnement.

- réalisé par l'ONISEP et l'UNEP : <http://kitpedagogique.onisep.fr/paysage>
- ANEFA : <http://www.anefa.org/>
 - Apecita : <http://www.apecita.com/>
 - Agrorientation : <http://www.agrorientation.com/>
 - Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr/>, <http://www.pole-emploi.fr/informations/en-region-@/region/> et <http://www.emploi-store.fr/portail/>
 - Newsletters des partenaires : ANEFA Lorraine, Apecita
 - Ressources de Pôle emploi :
 - partenariat avec France 3 Grand Est et participation régulière à l'émission « 9h50 le matin », émission d'infos service qui traite de questions de société, dont l'emploi et la formation ;
 - envoi collectif de mails à des demandeurs d'emploi en vue de les informer sur un évènement à venir.
 - Outils développés par le réseau Anefa :
 - « Points mirabelles » mis en place par l'ANEFA Lorraine au sein des Missions locales : outil de communication sur les métiers de l'agriculture qui recrutent, notamment par le biais d'emplois saisonniers.
 - Guides élaborés par l'Anefa Alsace sur des sujets tels que les emplois saisonniers, la formation professionnelle, etc.
 - Agenda et portail régional de l'orientation Grand Est en cours de construction
L'agenda est un outil de recensement de toutes les actions régionales et territoriales de promotion et de meilleure connaissance des métiers. Il sera intégré au portail régional de l'orientation qui vise à apporter au grand public (sans distinction de statut) de l'information sur des sujets liés à l'orientation professionnelle, aux choix professionnels, au conseil, à l'évolution professionnelle, à l'accès à la formation, à la connaissance des métiers, aux événements en lien avec les choix professionnels et/ou la connaissance des métiers, etc.
 - Portefeuille numérique de compétences Lorfolio Grand Est : <http://www.lorfolio.fr/>
 - Outil « folio » mis en place par l'Éducation Nationale : <http://www.onisep.fr/Equipes-educatives/Folios/Folios-au-service-de-tous-les-parcours-educatifs>
 - Manifestations et évènements existants, parmi lesquels :
 - La foire annuelle de Châlons en Champagne,
 - le salon triennal de l'herbe et des fourrages de Poussay,
 - le salon biennal Viti-Vini d'Épernay et le salon biennal Vittef d'Épernay,
 - l'évènement annuel folie'flore de Mulhouse,
 - les Nuits de l'Orientation mises en place dans 7 villes du Grand Est,
 - l'Orientoscope de Mulhouse,
 - le salon régional formation-emploi de Colmar.

Un rapprochement avec les structures organisatrices sera effectué en fonction des choix et orientations du Groupe de Travail dédié à la Priorité 2 « Promotion des métiers ».

- etc.

Évaluation :

Impact direct des actions travaillées dans le COT :

- évaluation quantitative (fréquentation notamment) et qualitative (satisfaction du public, qualité du partenariat branche / membres du SPRO) des actions réalisées,

Impact indirect des actions travaillées dans le COT :

- augmentation du nombre d'élèves et d'apprentis inscrits dans les formations en agriculture, viticulture ou métiers du paysage sur la durée du COT ;
- insertion de nouveaux actifs dans les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou des métiers du paysage

Axe 2 : Développer une stratégie de renforcement de la connaissance du secteur auprès des professionnels de l'orientation et de la formation

Éléments de contexte :

- o Secteur professionnel parfois mal connu ou mal perçu par les conseillers en charge de l'orientation des publics ;
- o Difficulté à faire évoluer certaines représentations et à relayer les informations sur les réalités du secteur : sont concernés les membres du SPRO, de l'AIO et les enseignants qui accompagnent les collégiens et les lycéens dans leur orientation (professeurs principaux de 3^e notamment).

Objectifs généraux :

- o Présenter ce que sont réellement les métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage, leurs contours, les possibilités qu'ils offrent en termes de carrière et les voies d'accès à ces métiers en vue de permettre aux professionnels en charge de l'orientation :
 - de relayer un message réaliste et positif sur les métiers du secteur,
 - de participer au renforcement de l'attractivité du secteur,
 - d'accompagner au mieux les projets professionnels,
 - de promouvoir les perspectives offertes par ce secteur en termes d'emplois et de carrières.
- o Outiller ces acteurs pour qu'ils soient à même d'offrir un service adapté au profil de chaque actif.

Objectifs opérationnels :

- o Amener les professionnels au contact des publics en orientation, en reconversion ou en recherche d'emploi à mieux connaître le secteur professionnel et les métiers qui le composent ainsi que les perspectives d'emploi dans les différents secteurs,
- o Valoriser la diversité des métiers, leurs caractéristiques, les évolutions des pratiques et les perspectives qu'ils offrent,
- o Favoriser la promotion des métiers agricoles auprès des publics accompagnés par les membres du SPRO et de l'AIO.

Publics visés :

- o professionnels en charge de l'orientation ou de l'aide à l'insertion/réinsertion parmi lesquels les membres du SPRO Grand Est (conseillers des Missions locales, conseillers des CIO, conseillers Pôle emploi, etc.),
- o membres des équipes pédagogiques des établissements scolaires ou de formation.

Actions : NB : Les actions proposées seront développées, en lien, en cohérence et en complémentarité avec celles mises en place dans le cadre du SPRO ou par le biais des acteurs qui y participent.

1. **Référencer et actualiser les outils d'informations** sur les métiers de l'agriculture en vue de les mettre à disposition sur les sites internet des partenaires du COT et sur le portail régional de l'orientation Grand Est ;

2. **Contribuer au développement d'outils de promotion des métiers innovants, actualisés et apportant une plus-value par rapport à l'existant** (fiches métiers, kits pédagogiques promotion des métiers, salons virtuels, etc.), qu'ils soient orientés tout public ou déclinés par public cible lorsque c'est pertinent (ex : professeurs des collèges).

3. **Suivre et soutenir la démarche de professionnalisation sectorielle des professionnels de l'orientation et de la formation (journées d'information, de sensibilisation, de formation, échanges sur les pratiques) ;**
Participer à sa mise en place le cas échéant, par exemple en facilitant les visites d'entreprises / exploitations (*lien avec action 3*), en étant présents sur le terrain pour présenter les caractéristiques des emplois du secteur, en apportant des témoignages de professionnels, ou en proposant tout autre moyen de faire connaître les réalités sur les pratiques du monde agricole.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage** : Région
- ⇒ **Partenaires** : DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apecita

Outils mobilisables :

- Sites internet des partenaires du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage
 - Ministère de l'agriculture : <http://agriculture.gouv.fr/>
 - ONISEP : <http://www.onisep.fr/>
 - Kit pédagogique « Découvrir les métiers du paysage » réalisé par l'ONISEP et l'UNEP : <http://kitpedagogique.onisep.fr/paysage>
 - ANEFA : <http://www.aneфа.org/>
 - Apecita : <http://www.apecita.com/>
 - Agrorientation : <http://www.agrorientation.com/>
 - Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr/> et <http://www.pole-emploi.fr/informations/en-region-@/region/>
- Outils développés par le réseau Anefa :
 - « Points mirabelles » mis en place par l'ANEFA Lorraine au sein des Missions locales : outil de communication sur les métiers de l'agriculture qui recrutent, notamment par le biais d'emplois saisonniers.
 - Guides élaborés par l'Anefa Alsace sur des sujets tels que les emplois saisonniers, la formation professionnelle, etc.
- Demi-journée « rencontre régionale » organisée annuellement par l'Apecita : présentation d'éléments relatifs au secteur, interventions thématiques, etc. Sont notamment conviés les prescripteurs, les organismes de formation, les représentants du monde professionnel et les collectivités territoriales.
- Rencontres Agri Tour mises en place par l'Anefa Alsace en collaboration avec la Chambre d'Agriculture d'Alsace

- o Le séminaire annuel école-entreprise organisé par l'Union Nationale des Entreprises du Paysage Grand Est et qui a pour vocation de renforcer les liens entre les professionnels des aménagements paysagers et les acteurs de la formation : enseignants, formateurs, responsables de formation, acteurs institutionnels, etc.
- o Agenda et portail régional de l'orientation Grand Est
- o Portefeuille numérique de compétences Lorfolio Grand Est : <http://www.lorfolio.fr/>
- o Partenariat Région-ONISEP sur le développement de supports d'information.
- o Outil « folio » mis en place par l'Éducation Nationale : <http://www.onisep.fr/Equipes-educatives/Folios/Folios-au-service-de-tous-les-parcours-educatifs>
- o Manifestations et évènements existants, parmi lesquels :
 - le salon triannuel de l'herbe et des fourrages de Poussay,
 - le salon biennuel Viti-Vini d'Épernay et le salon biennuel Vittef d'Épernay,
 - l'évènement annuel folie'flore de Mulhouse,
 - l'opération Agritour Alsace,
 - etc.

Évaluation :

- o nombre de professionnels sensibilisés ou formés,
- o évaluation qualitative des actions de professionnalisation : satisfaction des professionnels formés notamment

Axe 3 : Favoriser les dispositifs de découverte des métiers in situ

Éléments de contexte : Certaines visions des métiers agricoles sont erronées. Le fait d'amener les apprenants, futurs apprenants et prescripteurs à échanger avec des professionnels dans le cadre de leur activité professionnelle et à se rendre compte des réalités du secteur et des métiers par le biais de visites en milieu de travail peut favoriser une meilleure appréhension de ces réalités et une meilleure capacité à s'y projeter (pour les futurs apprenants) ou à communiquer dessus (pour les prescripteurs).

La forme des exploitations et entreprises étant extrêmement variée (spécialités différentes, dimensions différentes de l'entreprise, pratiques différentes d'un professionnel à l'autre, etc.), il s'agira d'identifier laquelle est la plus représentative de chacune des spécialités (travaux paysagers, polyculture-élevage, grandes cultures céréalières, élevage spécialisé, viticulture, productions fruitières, etc.) et de trouver les moyens d'organiser des visites sur site.

Objectif général : Encourager les découvertes des métiers au sein des entreprises du secteur en vue d'une meilleure appropriation des réalités professionnelles (activités professionnelles, modes opératoires, culture d'entreprise) par les publics en orientation et les prescripteurs.

Objectifs spécifiques :

- amener les publics à appréhender ce qu'est le quotidien d'un professionnel de l'agriculture, de la viticulture ou des métiers du paysage (cadre de travail, activités, moyens matériels, etc.) en promouvant les rencontres avec le monde professionnel ;
- leur donner les moyens de s'y projeter en créant des mises en situation professionnelle.

Publics visés :

- jeunes en situation d'orientation : collégiens, lycéens, étudiants, décrocheurs scolaires et universitaires,
- demandeurs d'emploi ou personnes en recherche d'emploi ou en reconversion,
- potentiellement : les adultes porteurs d'un projet d'évolution professionnelle,
- professionnels en charge de l'orientation ou de l'aide à l'insertion/réinsertion parmi lesquels les membres du SPRO Grand Est (conseillers des Missions locales, conseillers des CIO, conseillers Pôle emploi, etc.).

Actions :

1. **Effectuer annuellement un recensement des opérations** existantes sur les territoires en matière de visites en entreprises afin d'évaluer collégialement ce qui est couvert en termes de spécialités, de territoires, etc. ;
Accompagner, le cas échéant, un déploiement de ces opérations sur d'autres territoires.
2. **Mobiliser les dispositifs existants de découverte du monde professionnel** : ADEMA, Voyages en agriculture, mini-entreprises EPA (Entreprendre Pour Apprendre) via le parrainage en particulier, « fermes ouvertes », ateliers d'orientation active des

Missions locales, stages (Parcours Avenir de l'Éducation nationale, stages Découverte proposés par les Chambres d'Agriculture, etc.), immersions professionnelles, etc.

Les analyser, les évaluer, les faire évoluer, les promouvoir de façon collégiale.

Il s'agira par ailleurs de s'appuyer sur le lien entre les représentants du monde professionnel, partenaires du COT (branches, fédérations professionnelles, Chambre consulaire, Commission paritaire, réseau ANEFA), avec les entreprises pour faciliter l'organisation de rencontres sur sites.

À l'image des actions de l'axe 1, une attention particulière sera à apporter à la pertinence et à la qualité de la démarche pédagogique avec, en particulier et dans la mesure du possible, une préparation des publics avant la participation aux visites sur sites et rencontres avec les professionnels.

- 3. Inclure des actions sur le secteur d'activité dans les programmes territoriaux de promotion et de meilleure connaissance des métiers** avec des visites d'entreprises, d'exploitations, des rencontres avec les professionnels, des parcours de découverte, etc.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage :** Région,
- ⇒ **Partenaires :** DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apecita, Onisep, membres du SPRO, établissements scolaires ou de formation

Outils mobilisables :

- Évènements auxquels participent déjà un ou plusieurs partenaires du COT, parmi lesquels ADEMA, Voyages en agriculture, stages Découverte, etc. ;
- Programmes territoriaux de promotion et de meilleure connaissance des métiers ;
- Outils existants au niveau des branches professionnelles ;
- Outils existants au niveau de Pôle emploi et/ou des Missions locales, en particulier pour les départs en stage

Évaluation :

- évolution du nombre d'actions de découverte au sein des entreprises : participation des professionnels à des forums, etc.
- qualité des immersions

Priorité 3 – Offre de formation : programmations

Thème n°1 : Adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession et des territoires

Axe 1 : évolution de l'offre de formation

Mener collectivement (profession, décideurs, partenaires institutionnels) un travail de réflexion et d'analyse sur l'offre de formation en vue de favoriser une bonne adaptation aux enjeux du secteur et aux besoins spécifiques des territoires

Thème n°2 : Favoriser le développement de la formation initiale dans les métiers de l'Agriculture, de la Viticulture et du Paysage

Axe 2 : développement de la formation initiale agricole

Renforcer l'offre de formation initiale agricole et s'inscrire dans une logique de progrès continu

Thème n°3 : Permettre aux publics adultes d'acquérir des compétences de bases relatives au secteur professionnel puis d'y développer des compétences plus complètes et précises

Axe 3 : validation de projet pour les demandeurs d'emploi

S'appuyer sur des dispositifs existants dynamiques pour permettre aux demandeurs d'emploi intéressés par les spécialités agricoles de valider un projet professionnel dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage et d'acquérir des compétences de base

Axe 4 : acquisition ou renforcement des compétences des demandeurs d'emploi en vue d'une insertion durable dans l'emploi

Permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences et au moins une qualification dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage en vue d'une insertion professionnelle rapide et durable dans le secteur

Axe 5 : renforcement des compétences des actifs en emploi en vue d'un maintien durable dans l'emploi

Permettre aux actifs en emploi du secteur de perfectionner leur savoir-faire, d'élargir leurs compétences ou d'évoluer professionnellement en vue d'un maintien durable dans le secteur et dans l'emploi

Thème n°4 : Favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise

Axe 6 : innovation

Accompagner la mise en place de dispositifs de formation adaptables ou innovants en vue de créer des nouvelles dynamiques dans le secteur

Thème n°1 : Adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession et des territoires

Axe 1 : Évolution de l'offre de formation :

Mener collectivement (profession, décideurs, partenaires institutionnels) un travail de réflexion et d'analyse sur l'offre de formation en vue de favoriser un équilibre et une bonne adaptation aux besoins spécifiques des territoires et aux enjeux du secteur

Éléments de contexte : Activité des entreprises

- Identité spécifique des territoires en ce qui concerne les productions : orientations parfois naturelles et/ou historiques vers un type de production en particulier ;
- Évolution d'un certain nombre de pratiques et de modes de production : intégration de préoccupations environnementales et sociales, recherche d'optimisation des dépenses en multipliant les modes de mutualisation, etc. ;
- Changement de forme des exploitations : de nombreuses exploitations agricoles cessent leur activité, il y a de plus en plus de grosses exploitations qui deviennent des entreprises à part entière, les entreprises viticoles sont de moins en moins familiales, etc. ;
- Recherche de diversification des activités : pour faire face à un contexte de tension des prix, des marchés et à une évolution des attentes et des consommations, de nombreuses exploitations cherchent à diversifier leur activité et ne plus se concentrer uniquement sur production.
- L'activité des entreprises du paysage fluctue du fait d'une baisse de l'achat public et de la concurrence d'entreprises ayant recours à du personnel non diplômé dans le secteur.

Offre et appareil de formation

La région Grand Est est d'ores et déjà dotée d'une structure solide en matière de formations agricoles, viticoles et dans les métiers du paysage :

- Offre de formation existante de façon structurelle en apprentissage et en voie scolaire,
- Offre de formation dite « socle » en formation continue,
- Offre de formation conjoncturelle en formation continue,
- Maillage a priori pertinent en matière d'implantation des établissements de formation,
- Plateaux techniques variés mobilisables.

Cependant, du fait d'un secteur en mouvement structurel, il s'agit de vérifier la bonne cohérence entre l'appareil de formation agricole et les besoins du secteur puis de l'ajuster, le cas échéant, en prenant appui sur les éléments d'analyse et de prospective travaillés par les partenaires du COT.

Objectifs généraux : En vue d'impulser des orientations cohérentes par rapport aux réalités du secteur et de l'emploi, il s'agit de formaliser un partenariat actif entre les représentants du monde professionnel et les acteurs institutionnels afin, à

la fois de tenter d'anticiper les besoins précis en matière de compétences et, d'autre part, de proposer des ajustements de l'offre de formation pour la rendre plus adaptée, adaptable et à même de répondre aux besoins spécifiques du secteur (entreprises, actifs) et des publics qui y développent un projet (futurs actifs).

Objectif spécifique : Mettre en place une concertation entre les acteurs (organisations professionnelles, chambre consulaire, commission paritaire régionale de l'emploi et les financeurs) en vue de dégager des propositions concrètes de déploiement et/ou d'ajustement de dispositifs de formation (formation initiale, formation continue). Il s'agit de s'assurer de la bonne articulation et de la cohérence entre les voies, les dispositifs, les parcours et les territoires.

Publics visés : apprentis, lycéens, demandeurs d'emploi, personnes en recherche d'emploi, actifs en emploi

Actions :

- 1. Remontée de besoins de terrain par les représentants de la profession**
Dans le cadre des consultations sectorielles organisées par les élus du Conseil Régional, des groupes de travail du COT et des relais sur les territoires (délégués territoriaux Région / Comités territoriaux de développement des compétences), les représentants des professions présenteront des éléments d'analyse relatifs aux évolutions du secteur, des métiers et des besoins en compétences qui pourraient avoir un impact à court, moyen ou long terme sur l'offre de formation.
- 2. Croisement avec d'autres outils de recueil de données et d'autres analyses**
Les remontées de terrain relatives aux nouveaux besoins en compétences seront croisées avec d'autres études dédiées au secteur agriculture-viticulture-métiers du paysage, notamment celles réalisées avec le soutien de l'OREF dans le cadre de la *Priorité 1 du COT*, les diagnostics territoriaux réalisés par les délégués territoriaux de la Région, les études régionales de la DRAAF, de l'INSEE, de la Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, etc. Sur la base de ces éléments, il s'agira d'identifier collégialement des priorités.
- 3. Dialogue autour des orientations pour les programmations en formation initiale (voie scolaire et apprentissage) et en formation continue (demandeurs d'emploi et salariés).**
Les structures en charge de la programmation s'appuieront notamment sur les avis et propositions des représentants du monde professionnel pour définir des orientations coordonnées en matière de planification de l'offre de formation (métier visé, diplôme, voies, implantation, durée, spécialité, etc.) : complémentarité à trouver entre
 - évolution, sous l'égide de la DRAAF, des structures de formation pour la voie scolaire ;
 - évolution de l'offre de formation en apprentissage, sous

l'égide de la Région : vote annuel de la carte complète avec ajustements, appels à projets pour les nouvelles ouvertures ;

- appels d'offres en formation continue ;
- actions conjoncturelles en formation continue.

Afin d'élaborer un plan d'actions multipartenaires coordonné, le Groupe de Travail COT dédié à la priorité 3 « Offre de formation : programmation » se réunira a minima deux fois par an : en octobre et en février de chaque année.

Une attention particulière sera également accordée à la cohérence calendaire entre les événements dédiés à la promotion des métiers (priorité 2 du COT), les dispositifs d'immersion en entreprise avec un objectif de validation de projet professionnel (fiche action n°3) et les actions de formation professionnelle (plus particulièrement le calendrier d'aménagement des cartes de formation). Par ailleurs, il sera nécessaire de s'assurer de la bonne transmission des informations aux prescripteurs. L'objectif étant de permettre aux publics de suivre les différentes phases en continuité.

Exemple de mise en application de cette méthode : étapes 1, 2, 3

- ⇒ **Constat** de développement technologique (intégration d'outils numériques dans les travaux du quotidien, robotisation des exploitations d'élevage, etc.) ⇒ élément relayé lors de la consultation sectorielle de 2017 ;
- ⇒ **Identification d'un besoin en compétences** nouvelles ;
- ⇒ **Proposition d'ajustement de l'offre de formation** pour répondre à ces besoins (lien éventuel à établir avec l'offre de formation travaillée dans les autres secteurs travaillés dans les COT) ;
- ⇒ **Concertation dans le cadre du Groupe de Travail COT** afin de préciser les besoins et d'identifier collectivement la meilleure façon d'y répondre (voie de formation, niveau, diplômes existants dans la spécialité, implantation éventuelle, existence ou non des compétences au sein des établissements de formation du Grand Est, etc.) ;
- ⇒ **Propositions de priorités d'aménagement** de l'offre de manière concertée ;
- ⇒ **Déploiement d'action(s) de formation(s)** le cas échéant en tenant compte des procédures mises en place par les structures concernées (méthodologie, calendrier, étapes de validation, etc.).

Par ailleurs :

4. Apport par les branches professionnelles d'éléments éclairants complémentaires sur des projets de territoires ou de filières

En vue de répondre à des besoins en compétences émergents en dehors des programmations annuelles, les représentants des professions seront sollicités pour fournir des éléments éclairants permettant, notamment aux services de la Région, de programmer des actions de formation complémentaires.

Exemple : actions conjoncturelles, actions locales.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage** : Région,
- ⇒ **Partenaires** : DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, FAFSEA, VIVEA, DIRECCTE, ANEFA, Apecita, Pôle emploi, Missions locales

Leviers mobilisables :

- Politiques publiques en termes de formations professionnelles agricoles ;
- Offre de formation régionale : formation initiale et formation continue ;
- Consultation sectorielle annuelle organisée par les élus de la Région ;
- Projet régional de l'enseignement agricole (PREA) en cours d'élaboration : démarche DRAAF de définition des orientations de l'appareil de formation pour les 5 prochaines années ;
- Procédure d'aménagement de la carte de formation initiale (avec concertation avec les autorités académiques) ; Appels à projets en apprentissage lancés par la Région ;
- Appels d'offres en formation continue lancés par la Région en complémentarité avec d'autres financeurs (Pôle emploi notamment).
- Dispositifs de promotion des métiers et des formations recensés et accompagnés dans le cadre de la *Priorité 2 du COT* ;
- Dispositifs de découverte des métiers et/ou de validation de projet professionnel mis en place par les financeurs partenaires du COT (cf. axes travaillés dans la *Priorité 2*).

Évaluation :

- Évolution de l'offre de formation régionale ;
- Évaluation des apprenants formés chaque année dans le Grand Est dans les métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage ;
- Évolution du nombre de contrats d'apprentissage ;
- Taux de remplissage des sessions de formation ;
- Insertion professionnelle des apprenants suite à leur formation

Thème n°2 : Favoriser le développement de la formation initiale dans les métiers de l'Agriculture, de la Viticulture et du Paysage

En complément de l'Axe 1 – action 1,

*Axe 2 - développement de la formation initiale agricole :
Renforcer l'offre de formation initiale agricole et s'inscrire dans une logique de progrès continu*

Éléments de contexte :

- La formation professionnelle initiale est une compétence partagée entre
 - l'État : organisation de l'offre de formation en voie scolaire ; garant de la qualité pédagogique dans toutes les voies de formation initiale, et
 - la Région : politique régionale en matière de formation professionnelle, pilotage de l'apprentissage, de l'appareil de formation et aménagement de l'offre de formation en apprentissage ; définition des axes stratégiques pour le développement de l'apprentissage, la qualité et la sécurisation des parcours, soutien financier aux établissements de formation : lycées et CFA.
- Politique régionale qui s'inscrit autour de grands axes forts : la promotion de l'apprentissage en tant que voie d'excellence vers la qualification et l'emploi ; la priorité aux premiers niveaux de qualification comme base pour des parcours construits de manières diversifiées ; la cohérence avec les autres modes de formations initiale et continue, la mise en œuvre d'une carte des formations cohérente à l'échelle du nouveau périmètre régional et avec les besoins des entreprises et des jeunes ; l'optimisation des moyens financiers, matériels et immobiliers dédiés à l'apprentissage et la mutualisation des moyens.
- Nécessité d'accompagner le renouvellement des générations à horizon 2025 : former les professionnels de demain,
- Besoin de répondre aux attentes des professionnels en matière de recrutement d'apprentis,
- Clichés / idées reçues concernant l'apprentissage et, plus globalement, l'enseignement professionnel. Nécessité de mener un travail de promotion des parcours et des établissements en vue de rendre le secteur et les formations plus attractifs.

Objectifs généraux :

- Développer l'apprentissage : nombre d'apprentis et réussite ;
- Maintenir l'équilibre entre voie scolaire et apprentissage ;
- Renforcer l'efficacité des périodes en entreprises (apprentis et lycéens) pour une bonne transmission des savoir-faire et le développement d'une bonne culture agricole
- Déployer une offre de formation initiale professionnelle cohérente par rapport aux besoins des entreprises agricoles, viticoles et du paysage et des apprenants ;

Publics visés :

- Établissements de formation (collèges et lycées notamment),
- Publics scolaires et familles,
- Public en âge d'être apprenti y compris après un parcours comme demandeur d'emploi.
- Entreprises

Actions :

1. **Coordonner les orientations en matière de formation initiale** entre voie scolaire (administrée par la DRAAF) et apprentissage (pilote par la Région) : dans un souci de cohérence, de complémentarité entre les voies et d'optimisation des moyens (plateaux techniques partagés par exemple), la DRAAF et la Région s'engagent à se concerter sur l'ensemble des sujets liés à l'évolution et à l'animation des activités formation initiale.

2. Conformément à *l'Axe 1 – action 1*, **les partenaires s'engagent à mener un travail de veille et d'analyse permanentes** du secteur en vue d'identifier les spécialités de formations porteuses d'emploi et/ou les compétences complémentaires à apporter aux apprenants au regard des évolutions du secteur.

Exemple : agriculture de précision, aspects liés à la gestion d'entreprise, diversification des activités au sein des exploitations, etc.

Les conclusions de cette observation continue et les éventuelles propositions seront discutées dans le cadre des groupes de travail COT.

3. Dès lors que les partenaires du COT (représentants de la profession, Région, DRAAF) auront une vision partagée précise de nouveaux besoins en formation, il pourra être envisagé sous condition de respect des procédures prévues, de **faire évoluer l'offre de formation existante**.

4. **Participer à la mise en place d'une démarche Qualité en formation initiale, notamment en apprentissage** : encourager et accompagner les établissements de formation à mobiliser les leviers leur permettant à la fois d'accompagner tous les apprenants vers la réussite et de valoriser leur activité.

5. **Accompagner le développement de l'apprentissage :**

✚ **Sécuriser les parcours en Apprentissage en amont des entrées en contrat** : stages en entreprises mis en place par la Chambre Régionale d'Agriculture, classes DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance), parcours d'orientation et/ou préqualifiants programmés en formation continue, etc.

✚ **Mobiliser le réseau des développeurs de l'apprentissage mis en place et piloté par la Région Grand Est afin de développer le nombre de contrats sur les formations ouvertes en apprentissage, notamment aux niveaux V et IV**. La mise en place d'un réseau de 58 développeurs par la Région Grand Est

doit apporter une réponse au déficit d'effectifs dans des filières identifiées. Ainsi, la Région, sur la base de la carte des formations et des effectifs, procède annuellement à la répartition des filières par développeur. Les missions portent sur la prospection des entreprises, la promotion de l'apprentissage et la mise en relation entre l'offre et la demande. Pour la rentrée 2017, cinq de ces développeurs travaillent spécifiquement sur le développement de l'apprentissage dans les métiers de l'agriculture, du paysage, de l'agroalimentaire et des services périphériques aux spécialités agricoles.

 **Accompagner la promotion de l'apprentissage pour les publics jusque 30 ans.**

6. **Réfléchir à des outils pour accompagner les maîtres d'apprentissage** en vue d'une bonne transmission des savoirs et savoir-faire ;
7. **Promouvoir les outils de mise en ligne des offres de stages et d'apprentissage ;**
8. **Favoriser l'investissement des établissements de formation initiale agricole dans les opérations dédiées à la promotion des métiers** ( *lien avec Priorité 2 du COT*) : en prenant appui sur leurs liens avec les établissements de formation, les partenaires du COT encourageront les établissements de formation à participer aux opérations dédiées à la promotion des métiers impulsées ou soutenues par le biais de la démarche COT.
9. **Inciter les établissements de formation à promouvoir leurs activités** (offre de formation, spécificités des plateaux techniques et/ou des exploitations pédagogiques, etc.) par le biais d'outils dynamiques et innovants.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage** : Région,
- ⇒ **Partenaires** : DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apécita, Pôle emploi, Missions locales, DIRECCTE

Leviers mobilisables :

- Dispositifs de promotion des métiers et des formations recensés et accompagnés dans le cadre de la *Priorité 2 du COT* ;
- Procédure d'aménagement de la carte de formation initiale (avec concertation avec les autorités académiques) ; Appels à projets en apprentissage lancés par la Région ;
- Projet régional de l'enseignement agricole (PREA) en cours d'élaboration : démarche DRAAF de définition des orientations de l'appareil de formation pour les 5 prochaines années ;
- Campagne de Communication Apprentissage Grand Est lancée par la Région le 02 juin 2017 (<http://www.grandest.fr/unmetier-unavenir/>) ;
- Projets de centre conventionnés entre les CFA et la Région autour

- d'axes de progrès qualitatifs ;
- Développeurs de l'apprentissage ;
- Carte des formations existante : maillage, métiers et spécialités couverts, etc.

Évaluation :

- Évolution du nombre de jeunes inscrits en formation initiale : voie scolaire ou apprentissage
- Évolution des taux de ruptures
- Évolution des taux d'obtention de diplôme
- Évolution des taux d'insertion post formation.

Thème n°3 : Permettre aux publics adultes d'acquérir des compétences de bases relatives au secteur professionnel puis d'y développer des compétences plus complètes et précises

NB : en complément et en cohérence avec la Priorité 2 du COT, il s'agira de construire un parcours en plusieurs étapes permettant aux publics d'aller plus en avant sur leur connaissance des spécificités du secteur (validation de projet) avant d'envisager, le cas échéant, une montée en compétences et une qualification.

Axe 3 - Validation de projet pour les demandeurs d'emploi :

S'appuyer sur des dispositifs existants dynamiques pour permettre aux demandeurs d'emploi intéressés par les spécialités agricoles de valider un projet professionnel dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage et d'acquérir des compétences de base

Éléments de contexte :

- Secteur professionnel qui offre a priori des possibilités d'emplois à moyen terme (17 500 emplois à pourvoir à horizon 2025, *Source : Chambre Régionale d'Agriculture*), mais en partie méconnu ou mal perçu,
- Intérêt de faire découvrir en conditions réelles aux demandeurs d'emploi ce que sont les métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage afin de favoriser des projets professionnels,
- Nécessité de faire valider le projet professionnel en amont avant d'envisager une inscription en formation.

Objectifs généraux :

- Proposer une offre de découverte/accompagnement adaptée permettant à des demandeurs d'emploi ne possédant pas de compétences et/ou peu de connaissances dans les spécialités agricoles, viticoles ou du paysage de découvrir les métiers puis de valider un projet professionnel dans le secteur.
- Mettre en place des dispositifs faisant office de sas vers une formation qualifiante, une formation diplômante ou un emploi dans le secteur

Objectifs spécifiques :

- Structurer une offre de dispositifs dits « amont » concertée, structurée comme première étape pour les demandeurs d'emploi vers une carrière dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage.
- Organiser cette offre de manière à permettre une poursuite de parcours vers une formation continue ou un retour différé en formation initiale (apprentissage).

Publics visés :

- Demandeurs d'emploi,
- Publics en recherche d'emploi

Actions

- 1. Créer une dynamique globale avec les acteurs des territoires**, notamment les membres du SPRO et de l'AIO, et les organismes de formation, relais pour la mise en place de dispositifs de découverte des métiers (☞ *Priorité 2 du COT*) :
 - Encourager les prescripteurs dans l'évaluation des freins éventuels des publics et l'accompagnement à la remédiation,
 - Communiquer sur les métiers porteurs, leurs caractéristiques, les formations qui permettent d'y accéder,
 - S'assurer de la fluidité de la transmission des informations auprès des publics en vue de permettre l'articulation des dispositifs : découverte des métiers – préqualification – qualification (y compris via les contrats d'apprentissage).

2. Participer à l'élaboration d'une offre de découverte des métiers/accompagnement puis de formation articulée au niveau calendaire afin de développer des parcours de formation progressifs cohérents et de sécuriser les parcours.

Étape 1 :

Soutenir, promouvoir ou développer le dispositif ADEMA (accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles), dispositif dynamique (154 h sur 22 jours ouvrés, soit environ 1 mois) proposé par le FAFSEA et mis en place par différents acteurs (centres de formation, syndicats agricoles, organismes consulaires, etc.) qui permet d'alimenter chaque année les actions de formations à destination des demandeurs d'emploi et qui offre environ 70 % de sorties dites positives (emploi ou formation). Il est basé sur :

- o Une phase d'orientation de 5 jours
- o Une immersion en entreprise de 3 semaines
- o Un bilan individualisé de 2 jours

Il s'agira, annuellement, d'effectuer un bilan du dispositif et d'envisager ses perspectives pour les années suivantes : ciblage des territoires au regard de leurs caractéristiques, modalités financières, nombre de demandeurs d'emploi à viser, dates des sessions ADEMA en vue d'une cohérence calendaire par rapport aux actions de formations qui viennent en aval, etc. L'organisation de ce bilan sera assurée par les délégués territoriaux de la Région, en lien avec les interlocuteurs FAFSEA du COT. Les informations relatives à ce bilan (modalités pratiques, éléments d'évaluation) seront ensuite portées à la connaissance des partenaires du COT.

En fonction des bilans et des perspectives offertes par ADEMA, les partenaires du COT pourront proposer, de manière concertée, un ou des dispositif(s) complémentaire(s) en prenant appui sur l'existant (stages des ateliers d'orientation des Missions Locales, PMSMP de Pôle emploi, Bilan pour agir de Cap emploi, Voyages en agriculture, etc.) ou en créant de nouveaux outils apportant une réelle plus-value.

Par ailleurs, les membres du COT encourageront les organismes de formation agréés par le FAFSEA, mais qui ne proposent pas, à ce jour, de session ADEMA, à en proposer à l'avenir en vue de renforcer la dynamique découverte des métiers – formation – insertion en emploi.

Voir
Axe 4

Étape 2 : proposer une offre de formation préqualifiante coordonnée d'un point de vue calendaire afin de permettre aux publics de poursuivre leur professionnalisation vers les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou du paysage

Étape 3 : proposer une offre de formation qualifiante/diplômante coordonnée d'un point de vue calendaire afin de permettre aux publics de poursuivre leur professionnalisation et d'obtenir une qualification et/ou un diplôme dans les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou du paysage

Pilotage et
animation :

- ⇒ **Pilotage :** Région
- ⇒ **Partenaires :** FAFSEA, VIVEA, DRAAF, Rectorats, DIRECCTE, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA,

Apecita, Pôle emploi, Missions locales

**Leviers
mobilisables :**

- Bilan quantitatif et qualitatif du dispositif ADEMA réalisé par le FAFSEA depuis la mise en place du dispositif ;
- Bilan quantitatif et qualitatif des autres dispositifs mis en place par les partenaires du COT ;
- Diagnostics territoriaux réalisés par les Délégués territoriaux de la Région.

Évaluation :

- Nombre de sortants du dispositif ADEMA qui trouvent un emploi direct dans les métiers de l'agriculture, de la viticulture ou du paysage ou qui s'orientent vers une formation professionnelle dans le secteur

En complément de l'axe 1 et de l'axe 3,

Axe 4 - Renforcement des compétences des demandeurs d'emploi en vue d'une insertion durable dans l'emploi :

Permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences et au moins une qualification dans l'agriculture, la viticulture ou les métiers du paysage en vue d'une insertion professionnelle rapide et durable dans le secteur

Éléments de contexte :	<ul style="list-style-type: none">○ Secteur professionnel porteur (17 500 emplois à pourvoir à horizon 2025) ;○ Besoin de préparer les actifs de demain ; la formation de demandeurs d'emploi constitue l'un des vecteurs pour répondre à ces besoins ;○ Métiers de plus en plus techniques et polyvalents : optimisation des coûts de production pour les exploitants, intégration de plus en plus marquée de l'électronique et du numérique, etc.
Objectifs généraux :	<ul style="list-style-type: none">○ Participer au déploiement d'une offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi qui permette de répondre aux besoins en emplois les plus marqués en apportant des compétences mobilisables dans le monde professionnel
Objectifs spécifiques :	<ul style="list-style-type: none">○ Faire en sorte de proposer une offre de formation variée en termes de localisation, de niveau et de compétences en vue de répondre aux besoins locaux en compétences,○ Sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi vers l'emploi en participant à la mise en place d'une offre de formation adaptée.
Publics visés :	<ul style="list-style-type: none">○ Demandeurs d'emploi
Actions	<p>En complément des actions présentées par ailleurs (Axe 1 – Action1 ; Axe 3 – Action 3), il s'agira de proposer une offre de formation qualifiante et/ou diplômante à destination de demandeurs d'emploi.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Coordonner les orientations en matière de formation continue entre Pôle emploi et la Région : dans un souci de cohérence, de complémentarité et d'optimisation des moyens et en vertu de la convention régionale qui les lie.Conformément à l'Axe 1 – action 1, les partenaires s'engagent à mener un travail de veille et d'analyse permanentes du secteur en vue d'identifier les spécialités de formations porteuses d'emploi et/ou les compétences complémentaires à apporter aux apprenants au regard des évolutions du secteur. <u>Exemple</u> : agriculture de précision, aspects liés à la gestion d'entreprise, diversification des activités au sein des exploitations, etc. Les conclusions de cette observation continue seront à rapprocher des travaux menés dans le cadre de la Priorité 1 et les éventuelles propositions seront discutées dans le cadre des groupes de travail COT.3. Dès lors que les partenaires du COT (représentants de la profession, Région et Pôle emploi notamment) auront une vision partagée précise de nouveaux

besoins en formation, il pourra être envisagé, sous condition de respect des procédures régionales, de **faire évoluer l'offre de formation existante** : modification de l'offre socle dans le cadre des marchés publics régionaux (programme régional de formation continue), financement d'actions de formations ponctuelles complémentaires.

Les éléments suivants devront être pris en compte pour aboutir à une offre concertée avec les représentants du monde professionnel :

- Compétences visées en cohérence avec les besoins réels et confirmés des professionnels ;
- Chaînage cohérent avec les actions dites « amont » (voir action 3) en termes de construction de parcours étape par étape et en termes d'organisation calendaire ;
- Complémentarité entre les différentes voies de formation : non-concurrence obligatoire entre les actions de formation initiale et les actions de formation continue, notamment pour les formations de niveau supérieur (niveau 3 et supra) ;
- Complémentarité dans les interventions des différents financeurs ;
- Maillage territorial cohérent par rapport aux caractéristiques économiques et aux spécialités de production ;
- Optimisation des plateaux techniques existants au sein des organismes de formation.

Pilotage et animation : ⇒ **Pilotage** : Région
 ⇒ **Partenaires** : FAFSEA, DRAAF, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, DIRECCTE, ANEFA, Apecita, Pôle emploi, Missions locales,

Leviers mobilisables :

- Dispositifs structurels et conjoncturels proposés par les partenaires du COT ;
- Offre de formation existante au niveau régional : programmation de formations continues 2016-2017 ; carte des formations initiales ;
- Consultation sectorielle annuelle organisée par les élus de la Région ;
- Diagnostics territoriaux réalisés par les Délégués territoriaux de la Région,
- Appels d'offres en formation continue lancés par la Région ;
- Appels d'offres en formation continue lancés en complémentarité par d'autres financeurs (Pôle emploi notamment) ;
- Appels à projets en formation initiale lancés par la Région (apprentissage) et la DRAAF (voie scolaire) ; recherche de mixage des parcours et des voies et de complémentarité des offres ;
- Dispositifs régionaux permettant de répondre à des besoins conjoncturels. Exemple : dispositif Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi (FIFE)
NB : les critères du FIFE sont rediscutés par l'assemblée régionale chaque année et peuvent changer.

Évaluation :

- Évolution de l'offre de formation régionale ; cohérence de l'offre par rapport aux besoins sur les territoires ;
- Évaluation des demandeurs d'emploi formés chaque année dans le Grand Est dans les métiers de l'agriculture, de la viticulture et du paysage : réussite

- au diplôme, insertion en emploi ou poursuite de formation ;
- Insertion professionnelle des apprenants suite à leur formation ;
- Qualité et fluidité des parcours ;
- Complémentarité des moyens entre les différents acteurs : décideurs et financeurs.

Axe 5 - Renforcement des compétences des actifs en emploi en vue d'un maintien durable dans l'emploi :

Permettre aux actifs en emploi du secteur de perfectionner leur savoir-faire, d'élargir leurs compétences ou d'évoluer professionnellement en vue d'un maintien durable dans le secteur et dans l'emploi

NB : conformément aux compétences qui lui sont confiées par la loi (mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi), la Région n'accordera aucun financement sur la ligne budgétaire régionale « Formation professionnelle ».

Cet axe 5 sera centré sur l'activité et les champs d'intervention des partenaires du COT dont les actifs en emploi peuvent constituer un public cible.

Éléments de Activité des exploitations

contexte :

- Évolution de la structure des exploitations : augmentation du recours au salariat nécessitant des nouvelles compétences techniques et/ou générales (en matière de management, de gestion de ressources humaines, organisation collective, etc.),
- Besoin de professionnaliser les actifs face aux nouveaux enjeux technologiques (matériel, nouvelles technologies de l'information et de la communication, etc.).

Inscription dans le COT

- Lien inévitable avec les formations pour les autres publics : un certain nombre d'enjeux et de problématiques partagés (ex. : évolutions technologiques) ;
- Croisement de l'intervention des acteurs partenaires du COT.

Objectifs généraux :

- Avoir de la visibilité sur les actions de formation et dispositifs d'accompagnement à destination des actifs en emploi mis en place par les différents financeurs

Objectifs spécifiques :

- Faire en sorte de proposer une offre de formation variée en termes de localisation, de niveau et de compétences en vue de répondre aux besoins locaux en compétences,
- Sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi vers l'emploi en participant à la mise en place d'une offre de formation adaptée.

Publics visés :

- actifs en emploi

Actions

Il s'agira de garder un lien avec différents dispositifs déployés par des partenaires du COT à destination des publics actifs en emploi.

1. **Articulation avec la Politique agricole de la Région** (administrée par la Direction de l'Agriculture et de la Forêt sous l'impulsion politique de la Commission Agriculture du Conseil Régional)

Plusieurs dispositifs mis en place dans le cadre de la politique agricole régionale sont liés aux thématiques formation-professionnalisation. Le renouvellement des générations constitue un enjeu de taille et l'accompagnement, notamment technique, des nouveaux professionnels fait partie des leviers activés par la

Région. Il y a ainsi une volonté de « renforcer le réseau de formations dans le domaine agricole avec des établissements modernes et des formations de qualité adaptées aux besoins des porteurs de projet » (extrait de la Politique agricole de la Région Grand Est).

▪ **Stages de parrainage**

Par ce dispositif, la Région Grand Est souhaite soutenir la réalisation de stages de parrainage dans le but :

- de fournir aux candidats à l'installation une **formation pratique sur la conduite d'une exploitation agricole** à reprendre ou sur laquelle s'associer ;
- de permettre à un candidat à l'installation de tester son intégration dans une exploitation agricole déjà constituée ;
- d'accompagner le candidat à l'installation souhaitant réaliser un parrainage dans un espace test.

Le stage doit être encadré par un centre de formation ou par une structure ayant conclu une convention avec un organisme de formation agréé par la Région (Direction de l'Agriculture et de la Forêt).

▪ **Soutien au progrès dans les secteurs de l'agriculture, la viticulture et la forêt**

La Région Grand Est soutient les démarches de progrès dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de la forêt. Sont concernées toutes les voies d'amélioration au plan de la technique, de l'organisation ou de la structuration des filières.

Il s'agit de permettre :

- la concrétisation et la transposition opérationnelle par l'expérimentation des innovations agronomiques, sylvicoles, technologiques ou organisationnelles ;
- la mise en place d'outils d'aide à la décision susceptibles d'optimiser la performance économique, environnementale ou sociale des filières et des systèmes de production agricoles, viticoles et forestiers. Exemples : conduite d'études ponctuelles sur tout ou partie de la chaîne de valeur ;
- la capitalisation des bonnes pratiques et la **diffusion des savoir-faire à travers des réseaux organisés et structurés à l'échelle régionale autour de thématiques ou de filières.**

Peuvent, entre autres, bénéficier de cette aide, les **établissements de formation et de recherche** appliquée.

2. Suivi des projets mis en place et soutenus dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences 2016-2018 dans le secteur de la production agricole et des organisations professionnelles agricoles

Un EDEC a été signé en décembre 2016 entre l'État, la Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est, la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi du Grand Est et la FRSEA Grand Est, tous par ailleurs signataires du COT. Au regard des actions couvertes par l'EDEC et du public visé (salariés), il apparaît parfaitement complémentaire avec les dispositifs de formation mis en place au service des autres publics, lycéens, apprentis et demandeurs d'emploi.

Il s'agira en conséquence de rechercher une bonne articulation entre les priorités

du COT et celles de l'EDEC.

Les signataires de l'EDEC s'engagent donc à partager les informations relatives à l'EDEC avec les autres partenaires du COT.

La Région participe au Comité de Pilotage de l'EDEC en vue de suivre les actions soutenues et de participer à la dynamique créée.

3. Suivi de l'action des OPCA/FAF pour relais d'information, connaissance exhaustive du secteur, etc.

Dans la mesure où les actions mises en place répondent à des enjeux partagés tels que la nécessité de monter en compétences, et où les compétences acquises s'avèrent souvent complémentaires, il s'agira de proposer un point annuel aux membres du COT sur les actions N et sur les priorités N+1 des FAF et OPCA lors du Comité de pilotage du COT et/ou des groupes de travail.

Pilotage et animation : ⇒ **Pilotage** : Région (DAF et DEFOP),
⇒ **Partenaires** : DIRECCTE, FAFSEA, VIVEA DRAAF, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apecita, Pôle emploi, Missions locales

Leviers mobilisables :

- Dispositifs relatifs à la professionnalisation et/ou au maintien dans l'emploi proposés par la Région dans le cadre de sa politique agricole,
- Ligne budgétaire du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) : soutien pour les projets agricoles et de développement rural,
- Dispositifs proposés par les FAF et OPCA,
- Futurs outils de l'Agefiph, celle-ci prévoyant de financer en opportunité des actions de formation professionnelle des salariés dans une logique de maintien de l'employabilité en complément des financements de l'employeur.

Axe 6 – Innovation : Accompagner la mise en place de dispositifs de formation adaptables ou innovants en vue de créer des nouvelles dynamiques dans le secteur

Éléments de contexte : Différentes expérimentations ont été mises en place dans les trois ex régions qui composent aujourd'hui le Grand Est. Elles avaient pour objectif d'apporter une réponse formation originale ou de répondre à une problématique bien particulière. Les partenaires du COT Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage partagent une volonté de poursuivre des réflexions collectives en vue d'apporter des solutions innovantes aux entreprises et aux apprenants. Elles pourront prendre différentes formes : ingénierie de formation/pédagogique, ingénierie financière avec articulation des financements, etc.

Objectifs généraux :

- S'appuyer sur l'existant (appareil et offre de formation) et réfléchir collégalement à des moyens de le faire évoluer,
- Construire collégalement des réponses formations qui n'existent pas afin de répondre à un besoin précis, qu'il soit local, spécialisé ou lié à une problématique précise pour les professionnels et/ou les apprenants.

Objectifs spécifiques : Déployer, le cas échéant, des dispositifs réactifs, dynamiques et/ou innovants permettant de répondre à certaines spécificités des secteurs agricole, viticole ou du paysage.

Publics visés : Apprentis, lycéens, demandeurs d'emploi, personnes en recherche d'emploi, actifs en emploi

Actions Il s'agira, dès lors qu'un projet a été discuté et validé par l'ensemble des partenaires (besoin non-couvert par l'offre existante, plus-value confirmée, spécificité marquée), de mettre en place une ingénierie particulière (déroulé, financement, portage, etc.) en vue de répondre rapidement à une problématique précise.

Exemples d'actions :

- Mobilisation des blocs de compétences constitutifs des diplômes rénovés (BP REA, Bac pro CGEA par exemple) ou des Titres professionnels en vue de déployer des formations modulaires répondant à un besoin très localisé et/ou très ciblé.
- Validation d'un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'un diplôme ou d'un titre dans les actions de formation « Passerelle vers la qualification » mises en place par la Région : cela permettrait, à la fois de formaliser les compétences acquises par les stagiaires et de créer une dynamique en vue d'inviter les demandeurs d'emplois à poursuivre leur professionnalisation afin d'acquérir des blocs de compétences complémentaires et/ou une certification (diplôme/titre) complète.
- Mise en place de formations permettant de valider une polycompétence en vue de répondre à différents besoins en compétences au niveau local et de

permettre aux publics d'enchaîner les périodes d'activités (dans le cas d'emplois saisonniers par exemple).

- Formations en mixage :
 - de publics (apprentis et lycéens par exemple) avec une organisation pédagogique particulière, notamment dans la gestion des périodes en centre (plus nombreuses et/ou longues pour les lycéens) et des périodes en entreprise (plus nombreuses et/ou plus longues pour les apprentis) ;
 - de parcours : 1^{re} année de formation en voie scolaire, années suivantes en apprentissage par exemple ;
 - de « statuts » (apprentis et demandeurs d'emploi par exemple) : formations identiques, construites autour d'une alternance centre-entreprise commune à tous les apprenants ; la principale différence entre les apprenants étant la présence ou non d'un contrat de travail avec l'entreprise formatrice ;
 - de financements : prise en charge financière de la formation ou de l'action d'accompagnement partagée entre fonds publics (Région, Etat) et fonds privés (OPCA, FAF, ANEFA, branches professionnelles, etc.).
- Formations avec prise en compte des opportunités transfrontalières :
 - actions visant à faciliter le recrutement d'apprenants français par des entreprises étrangères,
 - favoriser l'accueil en France d'apprenants ou de diplômés étrangers.
- Déploiement de modules de formation à distance ou formations mixtes digitales : offrir aux stagiaires un confort en matière de temps et période d'apprentissage.

Pilotage et animation :

- ⇒ **Pilotage :** Région,
- ⇒ **Partenaires :** DRAAF, Rectorats, Chambre d'Agriculture, CPRE, branches et fédérations professionnelles, ANEFA, Apecita, Pôle emploi, Missions locales, DIRECCTE

Leviers mobilisables :

- Dispositifs structurels et conjoncturels proposés par les partenaires du COT ;
- Offre de formation existante au niveau régional : formation initiale et formation continue ;
- Projet régional de l'enseignement agricole (PREA) en cours d'élaboration : démarche DRAAF de définition des orientations de l'appareil de formation pour les 5 prochaines années ;
- Consultation sectorielle annuelle organisée par les élus de la Région.

Evaluation

- Bilan des actions innovantes qui seront déployées : résultats, impacts par rapport aux objectifs visés, etc.

4. Gouvernance du contrat

4.1 ARTICLE 6 – Gouvernance, animation et suivi du Contrat d’Objectifs

Le cadre des COT est en cohérence avec les politiques régionales de formation professionnelle et d’orientation votées par le Conseil Régional.

Gouvernance

La gouvernance des COT se met en place par différentes modalités complémentaires.

- un **Comité de pilotage qui se réunit chaque année à l’automne pour chaque COT**. Coprésidé par deux élus du Conseil Régional délégués à des thématiques en lien avec le périmètre du COT, composé des signataires et des partenaires associés, le comité de pilotage constitue l’instance de pilotage de l’offre de formation dédiée au secteur du COT. Un bilan et une évaluation des actions de l’année y seront présentés. Par ailleurs, y seront décidées annuellement les actions opérationnelles en matière d’anticipation des compétences, de promotion des métiers et d’aménagement de l’offre de formation initiale et continue.
- une **consultation sectorielle annuelle** coprésidée par le Vice-président Emploi, Formation, Apprentissage et les Présidents des Commissions Apprentissage et Formation continue : échanges avec les représentants du monde professionnel sur les problématiques, points d’actualité, perspectives, etc. ⇒ impulsion politique servant de base de discussion pour les travaux COT.

Conventions annuelles d’application

Chaque année, les signataires s’accorderont sur :

- les priorités et engagements de chaque signataire en matière de volumes de bénéficiaires des actions et de financement notamment ;
- 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.

Cette convention d’application visera les ambitions communes des signataires, rappelées dans le COT, et permettra de les réaliser. Les signataires s’appuieront également sur le bilan annuel des actions réalisées et les travaux menés par le comité de pilotage, afin d’alimenter le contenu de leur convention d’application.

Groupes de travail thématiques

En termes d’animation et de modalités d’élaboration de plans d’actions, des **groupes de travail thématiques dédiés à chacune des trois priorités** (voir ci-après) associant les signataires et les partenaires des COT ont été constitués. Ils ont permis en 2016-2017 de rédiger de façon collégiale les termes des COT et de structurer des réponses en matière de prospective, de promotion des métiers et de programmation de formation. Ils continueront à se réunir a minima deux fois chaque année afin,

- d’une part de construire les conventions annuelles d’application des termes du COT (actions à programmer, objectifs et publics visés, modalités financières et calendaires)
- et, d’autre part, d’effectuer un bilan des actions mises en place les mois précédents.

L’ensemble de ces éléments sera ensuite proposé au Comité de Pilotage du COT.

4.2 ARTICLE 7 – Durée

Le présent contrat prend effet à la date de sa signature et jusqu'en 2020. Il pourra être reconduit tacitement pour 2 ans, après validation d'un bilan intermédiaire.

4.3 ARTICLE 8 – Modification du Contrat d'Objectifs

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

Il 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.

Le Préfet de la Région
Grand-Est

Le Président de la
Région Grand-Est

La Rectrice de la
Région Académique
Grand Est

Le Directeur Régional
de la DRAAF Grand Est

La Déléguée Régionale
de l'ONISEP Grand Est

Le Président de la
Chambre Régionale
d'Agriculture
du Grand Est

Le Président de la
Commission Paritaire
Régionale de l'Emploi
en Agriculture
du Grand Est

Le Secrétaire Général
de la Commission
Paritaire Régionale de
l'Emploi en Agriculture
du Grand Est

Le Président de la
Fédération Régionale
des Syndicats
d'Exploitants Agricoles
du Grand Est

Le Président du
Comité
Interprofessionnel du
Vin de Champagne

Le Président de
l'Association des
Viticulteurs d'Alsace

Le Président Régional
de l'Union Nationale
des Entreprises du
Paysage Grand Est

La Présidente du
FAFSEA

Fait en _____ exemplaires originaux à _____, le _____.

ANNEXES

CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL



#GrandEst
à vos
côtés!

Agriculture,
Viticulture &
Métiers du paysage

1. Périmètre complet du Contrat d'Objectifs Territorial
2. Carte des établissements de formation initiale professionnelle agricole en région Grand Est
3. Compte-rendu de la consultation sectorielle 2017
4. Étude réalisée par l'OREF : volet quantitatif
5. Étude réalisée par l'OREF : volet qualitatif

Annexe 1 – Périmètre complet du Contrat d'Objectifs Territorial

Les champs à explorer

PÉRIMÈTRE SECTORIEL

Selon la nomenclature d'activités - NAF rev2

Par rapport aux spécialités couvertes dans le Contrat d'Objectifs du Territoire Nord-Est Agri-viti-métiers du paysage, il convient de descendre au niveau 732 de la NAF.

Culture et production animale, chasse et services annexes

011 Cultures non permanentes

0111Z	Culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses
0113Z	Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules
0115Z	Culture du tabac
0116Z	Culture de plantes à fibres
0119Z	Autres cultures non permanentes

012 Cultures permanentes

0121Z	Culture de la vigne
0124Z	Culture de fruits à pépins et à noyau
0125Z	Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque
0126Z	Culture de fruits oléagineux
0127Z	Culture de plantes à boissons
0128Z	Culture de plantes à épices, aromatiques, médicinales et pharmaceutiques
0129Z	Autres cultures permanentes

013 Reproduction de plantes

0130Z	Reproduction de plantes
-------	-------------------------

014 Production animale

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

015 Culture et élevage associés

0150Z	Culture et élevage associés
-------	-----------------------------

016 Activités de soutien à l'agriculture et traitement primaire des récoltes

0161Z	Activités de soutien aux cultures
0162Z	Activités de soutien à la production animale
0163Z	Traitement primaire des récoltes
0164Z	Traitement des semences

017 Chasse, piégeage et services annexes

0170Z	Chasse, piégeage et services annexes
-------	--------------------------------------

Pêche et aquaculture

032 Aquaculture

0321Z	Aquaculture en mer
0322Z	Aquaculture en eau douce

Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager

81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager

8130Z	Services d'aménagement paysager
-------	---------------------------------

La nomenclature d'activités (NA) donne une indication sur l'activité principale de l'entreprise (APE). Celle-ci est déterminée en fonction de la ventilation des différentes activités de l'entreprise. C'est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs selon les branches qui est utilisée comme critère de détermination.

Selon la nomenclature par catégories de risque de la MSA

- Cultures spécialisées
- Elevages spécialisés :
 - o *Elevage spécialisé de gros animaux,*
 - o *Elevage spécialisé de petits animaux,*
 - o *Entraînement, dressage, haras*
- Agriculteurs, éleveurs :
 - o *Culture et élevage non spécialisé,*
 - o *Viticulture*
- Entreprises de travaux agricoles, paysagistes :
 - o *Entreprises de travaux agricoles,*
- Artisans ruraux
- Coopération :
 - o *Inséminations artificielles,*
 - o *Coopératives diverses*
- Activités diverses :
 - o *Gardes-chasse, gardes-pêche,*
 - o *Jardiniers, jardiniers - gardes de propriété, gardes-forestiers,*
 - o *Organismes de remplacement, entreprises de travail temporaire,*
 - o *Personnel enseignant d'établissements d'enseignement agricole privé.*
- Organismes professionnels :
 - o *Organismes de mutualité agricole,*
 - o *Caisses de Crédit Agricole mutuel,*
 - o *Autres organismes, établissements et groupements professionnels agricoles à l'exclusion des organismes à caractère coopératif*

PERIMETRE METIERS

La nomenclature des Familles professionnelles (FAP) permet un rapprochement des données concernant les actifs en emploi déclinées en professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et des données concernant les actifs au chômage déclinées en emplois-métiers (ROME).

Métiers repérés (FAP – PCS)

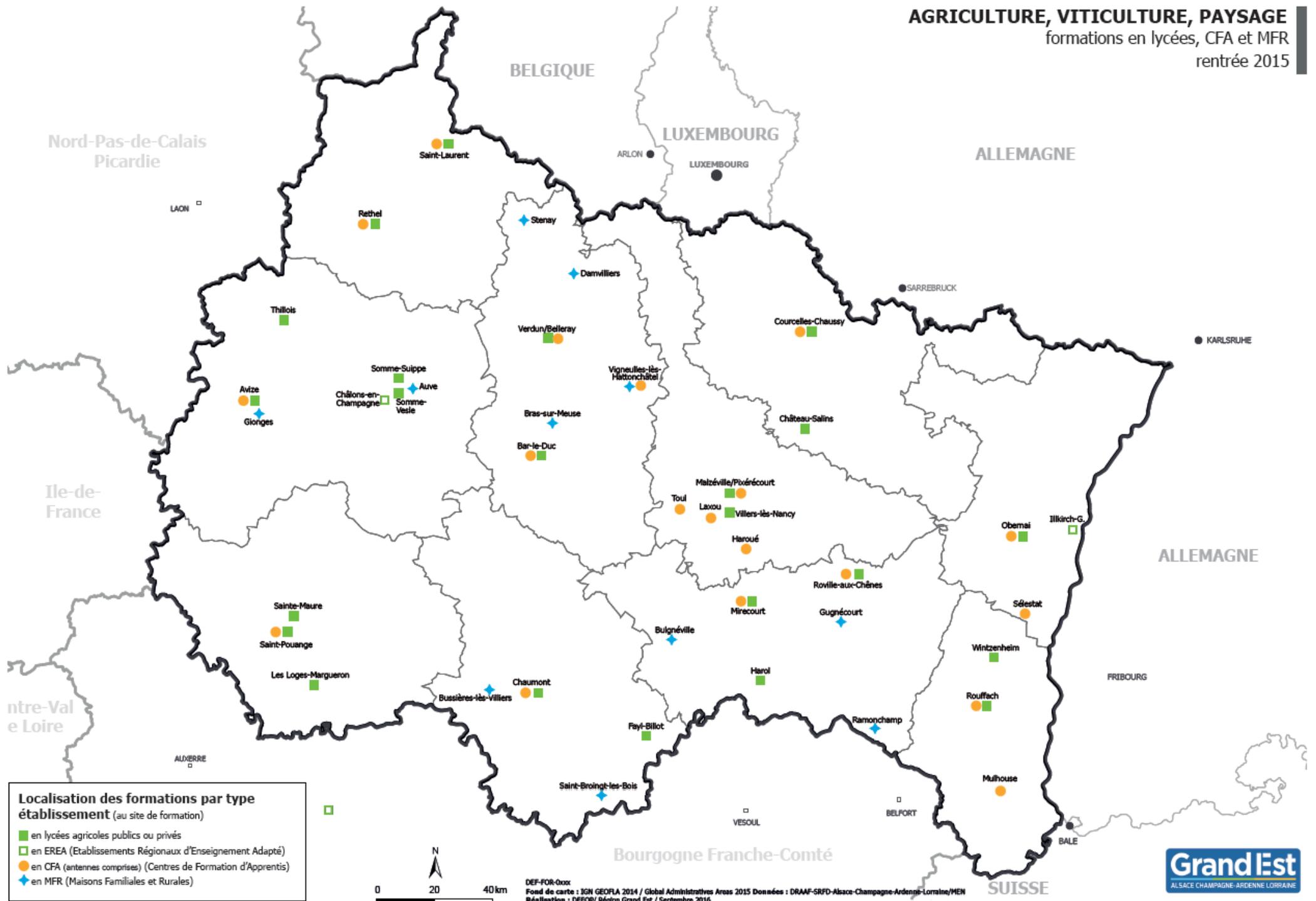
FAP225	Intitulé de la Famille professionnelle	PCS	Intitulé de la Profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS)
A0Z00	Agriculteurs indépendants	131f	Agriculteurs sur grande exploitation sans orientation dominante
		131a	Agriculteurs sur grande exploitation de céréales-grandes cultures
		122a	Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés
		121f	Agriculteurs sur moyenne exploitation sans orientation dominante
		121a	Agriculteurs sur moyenne exploitation de céréales-grandes cultures
		111f	Agriculteurs sur petite exploitation sans orientation dominante
		111a	Agriculteurs sur petite exploitation de céréales-grandes cultures
A0Z01	Éleveurs indépendants	121d	Éleveurs d'herbivores sur moyenne exploitation
		131e	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur grande exploitation
		121e	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur moyenne exploitation
		111e	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur petite exploitation
		111d	Éleveurs d'herbivores, sur petite exploitation
		131d	Éleveurs d'herbivores, sur grande exploitation
A0Z40	Agriculteurs salariés	691e	Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière
A0Z41	Éleveurs salariés	691b	Ouvriers de l'élevage
A0Z43	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	691a	Conducteurs d'engin agricole ou forestier
A1Z00	Maraîchers, horticulteurs indépendants	111b	Maraîchers, horticulteurs sur petite exploitation
		131b	Maraîchers, horticulteurs, sur grande exploitation
		121b	Maraîchers, horticulteurs sur moyenne exploitation
A1Z01	Viticulteurs, arboriculteurs indépendants	111c	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur petite exploitation
		121c	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur moyenne exploitation
		131c	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur grande exploitation
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	691c	Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture
A1Z41	Jardiniers salariés	631a	Jardiniers
A1Z42	Viticulteurs, arboriculteurs salariés	691d	Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière
A2Z70	Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	480a	Contremaîtres et agents d'encadrement (non-cadres) en agriculture, sylviculture
		471b	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt
		471a	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt
A2Z90	Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture	381a	Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts
A3Z00	Marins, pêcheurs, aquaculteurs indépendants	122c	Patrons pêcheurs et aquaculteurs, de 0 à 9 salariés
A3Z40	Pêcheurs, aquaculteurs salariés	692a	Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

Emplois-métiers (ROME) repérés

La nomenclature du ROME permet d'observer les actifs à la recherche d'un emploi inscrits à Pôle emploi et les offres d'emploi déposées à Pôle emploi

A1101	Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière
A1202	Entretien des espaces naturels
A1203	Entretien des espaces verts
A1204	Protection du patrimoine naturel
A1301	Conseil et assistance technique en agriculture
A1302	Contrôle et diagnostic technique en agriculture
A1303	Ingénierie en agriculture et environnement naturel
A1401	Aide agricole de production fruitière ou viticole
A1402	Aide agricole de production légumière ou végétale
A1403	Aide d'élevage agricole et aquacole
A1404	Aquaculture
A1405	Arboriculture et viticulture
A1407	Élevage bovin ou équin
A1408	Élevage d'animaux sauvages ou de compagnie
A1409	Élevage de lapins et volailles
A1410	Élevage ovin ou caprin
A1411	Élevage porcin
A1414	Horticulture et maraîchage
A1416	Polyculture, élevage

Remarque : un emploi-métier comporte plusieurs niveaux de qualification. La qualification du demandeur d'emploi dans l'emploi métier est différenciée.



Annexe 3 - Compte-rendu de la consultation sectorielle 2017

Points d'échanges – Consultations sectorielles

6 avril 2017, Strasbourg

Agriculture-Viticulture-Métiers du paysage

Présents

- Chambre régionale d'agriculture du Grand Est : Gérard Renouard, Pascal Girard, Sébastien Libbrecht
- Commission paritaire régionale de l'emploi : Joseph Lechner
- UNEP : Régis Capart, Benoît Brissinger, Jacky Wolf, Olivier Wendling
- DRAAF : Florent Flamion
- DIRECCTE : Laurence Maréchal
- Région : Gérard Cherpion, Véronique Marchet, Steven Thenault, Florence Leibel, Brice Philippe, Lise Jung

Introduction de la séance par Gérard Cherpion

L'Agriculture est un secteur important. S'il connaît actuellement des difficultés économiques, il continue à avancer.

Il invite les représentants de la profession à émettre des propositions.

Gérard Renouard – Vice-président, Chambre régionale d'agriculture du Grand Est

L'exercice de la consultation sectorielle s'impose.

La profession agricole est en effet en **éternel mouvement** : elle connaît des évolutions souhaitées, mais aussi des évolutions subies.

Il invite à visionner le film « [l'agriculture du Grand Est](#) » réalisé au début de la mise en place de la région Grand Est.

Il faut maintenant confirmer tous les atouts de la région en matière d'agriculture.

Concernant **l'appareil de formation**, il est décrit comme solide : il **laisse peu de trous en matière de formation et en matière d'implantation territoriale**. Il permet de proposer une offre de formation de qualité, réactive, complète (tous publics) et complémentaire (pas de doublon a priori).

Des transitions importantes restent encore à vivre :

- **Evolutions des modes de consommation** : consumérisme, consommation de proximité (ex : souhait de recourir à des produits locaux dans les collèges, les EHPAD, etc.) -> production à organiser pour satisfaire tous ces besoins ;
- **Attentes très fortes de l'État et des administrations territoriales en matière de lutte contre le réchauffement climatique** ;
- **Modernisation de l'agriculture** : outillage de plus en plus sophistiqué, élaboré -> innovation dans le numérique, l'agriculteur est désormais connecté (réception d'informations par smartphone, tablettes, etc. y compris dans les tracteurs)

-> ces aspects sont à intégrer dans les formations

Par ailleurs, le secteur est marqué par des **contraintes réglementaires lourdes**, en particulier en ce qui concerne l'usage des **produits phytosanitaires** (cf. certiphyto). La population s'énerve sur certains aspects liés à ces produits -> nécessité de s'adapter.

Tout ceci conduit à un changement dans « l'ambiance paysanne ».

Il y a aujourd'hui la **nécessité de travailler sur le renouvellement des générations** au regard de ces évolutions -> pas assez de jeunes agriculteurs s'installent dans le Grand Est.

Un travail est mené également en amont pour attirer les jeunes vers les métiers (travail conjoint avec ANEFA, CPRE, etc.). Ce travail collégial est le symbole que le paritarisme fonctionne bien en agriculture dans le Grand Est.

Autres évolutions qui impactent la vie des exploitations :

- **Fin de la PAC** proche ;
- **Fin de l'État providence et de l'Europe providence** -> soubresauts sur les prix => environnement de plus en plus différent pour les « paysans » et nécessité de s'adapter en conséquence au monde qui change

⇒ Formation = rôle à jouer pour ne pas laisser un climat d'angoisse et d'inquiétude s'installer au niveau du monde paysan

Joseph Lechner – Président de la CPRE Agriculture Grand Est

ANEFA Grand Est = désormais créée

Pour les facteurs d'influence, il invite à se référer au **questionnaire complété en amont**.

Régis Capart – Président de l'UNEP Grand Est

Au niveau économique, **le paysage remonte la pente** tout doucement.

Au niveau des formations, il est à déplorer une **baisse des effectifs en apprentissage**, à la fois liée à la baisse des subventions et à la réglementation des mineurs.

L'UNEP souhaite revenir sur le **problème du CAPA jardinier-paysagiste** retiré du PRF (rattrapé ensuite dans le Plan 500 000).

Steven Thenault (Région, DEFOP) confirme qu'il devrait apparaître dans le PRF 2018.

Les représentants de l'UNEP demandent ce qu'il en est de l'action préqualifiante.

Cf. dispositif proposé en Alsace

Benoît Brissinger – membre du bureau de l'UNEP

La **découverte du monde de l'entreprise par les jeunes** est souhaitée (sous forme de stages), en particulier les jeunes de collège.

Gérard Cherpion invite à effectuer un **recensement de tout ce qui se faisait de mieux** au niveau des ex-territoires

Cf. par exemple ce qui concerne la promotion des métiers : ADEMA, Journée Emploi annuelle, etc.

Il présume que le genre de **stages proposé par la CCI** pourrait l'être par la Chambre d'Agriculture.

Pascal Girard – Chef du Pôle Formation de la CRAGE

Le **dispositif de découverte du monde professionnel** déployé en ex-Alsace (stages) va être déployé sur l'ensemble de la Région.

Benoît Brissinger - UNEP

L'apprentissage a toujours été la voie royale pour accéder aux métiers du paysage et doit le rester.

Les professionnels confirment leur envie de former les collaborateurs via l'apprentissage qui constitue une **voie d'accès quasi certain vers l'emploi**.

Il réaffirme par ailleurs le **besoin de main-d'œuvre dans les métiers du paysage**.

Concernant les **demandeurs d'emploi, il y a une nécessité de faire une présélection qualitative**. Certains envoyés dans les formations aux métiers du paysage n'ont pas le profil.

Les représentants de la profession souhaitent que la viticulture et le paysage ne soient pas des voies de garage. **Ces secteurs doivent davantage être rejoints par envie**.

En ce sens, il est proposé de **mettre en place une formation « découvrons ce dont vous avez envie »** = formation courte (15 jours ou un mois).

Steven Thenault donne quelques précisions sur la **forme du Programme Régional de Formation continue 2018** basé sur une **classification simplifiée** :

1. Objectif compétences de base (ex : Cléa)
2. Confirmation et validation de projet
3. Passerelles vers la qualification
4. Langues étrangères
5. Qualification
6. Professionnalisation = compétence pas forcément validée

Le CAPA jardinier-paysagiste est bien noté pour être déployé en septembre.

Pascal Girard indique que d'autres actions étaient dans le même cas que le CAPA travaux paysagers.

Benoît Brissinger - UNEP

Quid des CQP ? Ils présentent un intérêt, mais **il faudrait les « saucissonner »**.

Exemple : tonte de la pelouse (exit dessin et management)

Ceci serait quelque chose de facile à mettre en œuvre.

Cela constituerait par ailleurs un outil pour récupérer les demandeurs d'emploi sortis tôt.

Pascal Girard invite à regarder les **blocs de compétences du CPF**.

Gérard Renouard indique qu'il y a également une **demande d'ouvriers spécialisés**.

Le métier de tractoriste n'est plus le même métier qu'avant.

Par ailleurs, **l'apprentissage des langues représente un vrai intérêt** (ex : pour répondre à clientèle variée).

Jacky Wolff (UNEP) indique qu'il faut préparer les lycées et les CFA aux nouveaux métiers.

Gérard Cherpion :

Le CQP reste un groupe de modules.

L'agriculture a un avantage par rapport aux autres secteurs = tout le spectre de formations (toutes voies) est souvent présent sur un seul et même site.

Cette organisation est à conserver et même à valoriser.

Gérard Renouard :

À gagner : partenariat plus étroit entre les centres car chacun apporte une plus-value particulière

= collaboration intercentres

Gérard Cherpion accueille favorablement cette proposition qui rejoint la volonté régionale de **mutualiser les plateformes techniques**.

Benoît Brissinger, UNEP :

La Région va fédérer l'ensemble de ces questions. La démarche est à saluer !

Mais **raisonner pour 2018 est un problème car c'est loin...**

Il faut que le système s'adapte mieux.

Exemple : proposition de formations en dehors des horaires habituels pour permettre aux chefs d'entreprise de se former aussi (exemple : en RH).

Pascal Girard : cf. travaux lancés par Vivea et FAFSEA sur le sujet

Gérard Renouard :

1999 : **dispositif spécifique en Lorraine autour de 4 centres de formation** de Lorraine qui se retrouvaient et organisaient l'accueil des futurs agriculteurs.

Point sur leurs compétences + volonté de les accompagner en optimisant les moyens

Serait-il possible de monter une expérimentation du même type en Grand Est ?

Pascal Girard :

Amener les centres à collaborer davantage = sujet à creuser

Joseph Lechner :

Dispositif en Alsace mobilisé par viticulteurs notamment = **formation professionnalisante courte**

Il est à noter un **bouleversement considérable au niveau du matériel.**

Besoins considérables également à venir de salariés en méthanisation

Circuits courts : bouchers, fromagers, etc. -> besoin de produire les compétences

Règlementations trop lourdes !

Gérard Cherpion :

Prévoir **module de sécurité** en début d'année

Benoît Brissinger :

Pourquoi ne pas créer une « autorisation de travailler » (à l'image d'autorisation de conduire)

Le **mixage des publics** = très riche !

Quelqu'un de mûr peut amener énormément à des plus jeunes

Pascal Girard :

Cf. **plateforme CS** -> bilan prévu prochainement

Envisager déploiement de même type sur autre diplôme, tel que le BP REA ? Déploiement de dispositifs ajustables sur les 10 départements.

Annexes 4 et 5 - Études réalisées par l'OREF

Volet 1 : <http://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/ea-as-agriculture-ge.pdf>

Volet 2 : http://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/rp-as-agriculture_0.pdf

NOTES

OBJECTIF EMPLOI

Personne à contacter :

Direction de l'Éducation, de la Formation
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)
Service des Politiques Contractuelles

**Chargé de projet COT Agriculture, Viticulture
& Métiers du Paysage**

Brice PHILIPPE | 03 87 61 66 16
Brice.PHILIPPE@grandest.fr



Maison de la Région - 1 place Adrien Zeller
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex
Tél 03 88 15 68 67

Maison de la Région - 5 rue de Jéricho
CS70441 - 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex
Tél 03 26 70 31 31

Maison de la Région - Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01
Tél 03 87 33 60 00

www.grandest.fr