

## **Contrat d'Objectifs régional EMPLOI - FORMATION Agriculture, viticulture, forêt, agroalimentaire et services à l'agriculture – 2009-2013**

### **Qu'est-ce qu'un Contrat d'Objectifs Emploi - Formation ?**

---

« L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail, peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels. »

### **Qui sont les acteurs du Contrat d'Objectifs agriculture, viticulture, forêt, agroalimentaire et services à l'agriculture ?**

---

Ce projet de Contrat d'Objectifs est porté par la Chambre Régionale d'Agriculture, avec l'appui des Chambres Départementales d'Agricultures, des autres organisations professionnelles (Jeunes Agriculteurs, Fédération des Syndicats d'Exploitants Agricoles, Syndicat Général des Vignerons...), des syndicats de salariés et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) des secteurs concernés : VIVEA, OPCA 2, AGEFAFORIA, FAFSEA.

La Région et l'Etat, notamment via la Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt et le Rectorat, en sont parties prenantes.

### **Quel champ couvre le Contrat d'Objectifs Régional ?**

---

Il couvre tous les champs d'activités dont les formations relèvent du Ministère de l'Agriculture à savoir :

- La production agricole, viticole, maraîchère et horticole
- L'aménagement de l'espace et l'environnement (eau)
- Les industries agroalimentaires
- Les agro-services (services amont et aval à l'agriculture : agrofournitures, conseil, travaux agricoles...)
- Les services à la personne en milieu rural

### **Quels sont les objectifs assignés à ce contrat ?**

---

► Réfléchir plus en amont aux besoins du secteur, face à différents enjeux : Politique Agricole Commune, environnement et développement durable, pôle de compétitivité Industries et Agro-ressources...

► Répondre aux problématiques communes aux différents secteurs et partenaires : difficultés de recrutement, adaptation des compétences et qualifications, gestion de la main-d'œuvre...

► Assurer une cohérence et une coordination entre les multiples initiatives locales et permettre une mutualisation de moyens.

► Positionner le secteur Agri / Agro au sein du processus de régionalisation des décisions en matière de formation (décentralisation vers les Régions, déconcentration des décisions et crédits d'État).

## Quels sont les enjeux identifiés en amont de ce contrat ?

---

### DES ENJEUX ... FACE AUX CONTRAINTES QUE CONNAIT LE SECTEUR

- ▶ **L'augmentation des niveaux de qualifications face à l'évolution des métiers** dans tous les secteurs et l'importance d'accorder une place forte au lien à l'entreprise pendant les périodes de formation.
- ▶ **L'accompagnement et le soutien aux TPE**, très nombreuses quel que soit le secteur considéré, **dans la gestion de l'emploi et la formation du personnel.**
- ▶ **La nécessaire sécurisation des parcours pour qualifier et sécuriser l'emploi d'une main-d'œuvre temporaire très importante**, du fait du caractère saisonnier des activités en production, agroalimentaire et travaux agricoles. L'enjeu est triple : augmenter le nombre d'heures moyen par contrat (du temps partiel vers le temps plein), favoriser la pluriactivité et trouver les solutions de formation adaptées pour cette catégorie d'actifs, dans une logique d'approche territoriale.
- ▶ **L'importance du renouvellement des compétences**, en termes de management des hommes, **pour favoriser le remplacement des générations**, alors que le besoin n'a pas été anticipé. Cet enjeu est fortement lié à l'**emploi des seniors** et aux solutions à mettre en place pour adapter les postes, valoriser leurs savoir-faire et assurer le transfert de compétences entre générations.
- ▶ **La nécessité de créer les conditions pour favoriser la mobilité et donner une nouvelle attractivité au milieu rural.** La même problématique s'observe en matière de carte des formations, pour permettre un accès équilibré aux formations sur l'ensemble de la région.
- ▶ **L'importance d'ajuster l'image de métiers qui ont largement évolué** et progressé en matière de réduction de la pénibilité, de qualification et rémunération. De même, les contraintes de certains métiers "en vogue" (environnement, petits animaux, services aux personnes) méritent d'être mieux connues (volume réel des débouchés...).

### DES ENJEUX ... FACE AUX NOUVELLES OPPORTUNITES POUR LE SECTEUR

- ▶ **Les nouvelles perspectives économiques qu'ouvre l'existence en région du pôle de compétitivité Industries et Agro-Ressources** à dimension mondiale, en matière de nouvelles valorisations non alimentaires des productions agricoles. Le développement de ce pôle va de paire avec le développement de la recherche et de l'innovation. Il offre l'opportunité de :
    - développer des liens forts entre les organismes de développement et de formation ;
    - adapter l'offre de formation, en lien avec les nouveaux enjeux de la production, principalement pour les niveaux 4 et 3.
- De même, l'extension de l'appellation AOC Champagne et les évolutions de la Politique Agricole Commune constituent des opportunités de développement.
- ▶ **L'importance d'amplifier les réponses du secteur vis-à-vis des problématiques environnementales.** Le secteur a déjà développé de nombreuses compétences en la matière et doit encore renforcer la qualification de ses actifs sur ce plan, afin de poursuivre l'amélioration des pratiques.
  - ▶ **La poursuite de la formation des chefs d'entreprises et collaborateurs à l'analyse globale et à la prise de décisions.** Cet effort de formation a permis, depuis de nombreuses années, d'anticiper et/ou d'amortir les nombreuses évolutions du secteur. Cette capacité pourra continuer de permettre à tous les actifs du secteur de s'adapter plus facilement à l'évolution du contexte macro-économique et de mieux prendre en compte les nouvelles données, notamment celle de l'Union Européenne.
  - ▶ **L'intérêt de se saisir de pratiques innovantes en termes de gestion du travail, du personnel, des qualifications dans les entreprises du secteur.** Celles-ci sont de plus en plus nombreuses à s'intéresser aux solutions (existantes ou nouvelles) pour la mise en place de parcours diversifiés et intermédiaires entre la formation et l'emploi.

## **Quels sont les axes stratégiques prioritaires et les actions qui ont été retenus dans ce contrat ?**

---

Les axes stratégiques prioritaires sont au nombre de huit :

### ***Axe stratégique n°1 : Promouvoir l'image des secteurs, en donner une image conforme aux réalités actuelles***

Action 1.1 : Recenser, faire connaître et améliorer l'utilisation des outils et supports de promotion existants

Action 1.2 : Mettre en place de nouvelles actions d'information / communication ciblées et complémentaires

### ***Axe stratégique n°2 : Optimiser les dispositifs pour faciliter le passage Formation -> Entreprise***

Action 2.1 : Informer et accompagner les entreprises dans l'utilisation des dispositifs de l'alternance

Action 2.2 : Développer la ressource en maîtres d'apprentissage et tuteurs et former les personnels d'encadrement à un tutorat de qualité

### ***Axe stratégique n°3 : Rapprocher les jeunes des enjeux et de la culture du milieu professionnel***

Action 3 : Mettre en place des supports de formation / sensibilisation au milieu professionnel et à ses évolutions

### ***Axe stratégique n°4 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des secteurs***

Action 4.1 : Améliorer la connaissance des besoins des professionnels par l'observation et la prospective

Action 4.2 : Renforcer le rôle des représentants professionnels dans les instances de décisions

Action 4.3 : Conforter l'offre de formation dans le secteur de l'agroalimentaire et des agro ressources

### ***Axe stratégique n°5 : Agir pour le recrutement, la mobilité et l'accès à la formation en milieu rural***

Action 5 : Offrir une gamme de formation intégrant le facteur mobilité

### ***Axe stratégique n°6 : Renforcer l'adaptabilité des actifs et futurs actifs et sécuriser les parcours par la formation tout au long de la vie***

Action 6.1 : Développer les compétences transversales : former à la Gestion des Ressources Humaines et au management

Action 6.2 : Promouvoir la formation intra et inter entreprises pour favoriser la mobilité professionnelle (secteurs agroalimentaire et agro ressources)

Action 6.3 : Soutenir la création, la reprise et la transmission d'entreprises

### ***Axe stratégique n°7 : Faciliter le recrutement dans les entreprises***

Action 7.1 : Formaliser le partenariat entre les acteurs du secteur et le Service Public de l'Emploi

Action 7.2 : Développer l'organisation collective du travail : Groupements d'Employeurs

### ***Axe stratégique n°8 : Promouvoir et diffuser la logique de formation continue***

Action 8.1 : Motiver les salariés et chefs d'entreprises à utiliser la formation continue, en particulier dans les TPE

Action 8.2 : Anticiper les mutations économiques par la formation continue

## **Comment ce contrat se met-il en œuvre ?**

---

La mise en œuvre de ce Contrat d'Objectifs est suivie par un comité de pilotage composé des acteurs (signataires et des mandataires du contrat) qui ont contribué à son élaboration et qui assureront sa mise en œuvre.

Le comité de pilotage a pour missions de :

- valider la programmation des actions et définir les règles et modalités de financement de ces actions,
- agréer les coordonnateurs opérationnels des actions et leur attribuer leurs missions,
- assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre au regard des bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés par le comité technique,
- proposer et décider du lancement d'éventuelles actions correctives ou nouvelles, en fonction des évolutions du secteur et de la mise en œuvre du présent contrat et déterminer les actions d'accompagnement.

Les Chambres d'Agricultures, les organisations professionnelles d'employeurs, de salariés et les OPCA mettent en œuvre ses actions.

Le Contrat d'Objectifs est régulièrement évalué, grâce à des indicateurs de moyens et de résultats définis en amont, pour chaque action.

Le 1<sup>er</sup> Comité de Pilotage pour la mise en œuvre de ce contrat est prévu mi avril 2009.

### **CONTACT**

Isabelle CHAUVIN  
Chambre Régionale d'Agriculture  
Complexe Agricole du Mont Bernard  
51000 CHALONS-EN-CHAMPAGNE  
Tél : 03.26.65.58.13 – Fax : 03.26.66.87.15  
Courriel : i.chauvin@champagric.fr