



CEP AGRICULTURE

**Réunion de bilan des plans d'action
12 novembre 2019**

Actions prioritaires CEP AGRICULTURE	Niveau de Réalisation 2018
FA 1 Communiquer sur les métiers agricoles	40%
FA 2 Créer un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	20%
FA 3 Développer les compétences des agriculteurs et l'encadrement	60%
FA 4 Offrir des formations aux salariés de mise à niveau sur les savoirs de base	85%
FA 5 Offrir des formations liées aux démarches qualité ou labels	85%
FA 6 Offrir des formations obligatoires Certiphyto et CACES	100%
FA 7 Assurer un suivi des actions recherche-développement-formation	0%
FA 8 Accompagner les nouveaux installés par un suivi administratif et une nouvelle formation	50%
FA 8bis Faire accéder les porteurs de projets d'installation au BP REA	0%
FA 9 Favoriser le développement de l'alternance (apprentissage)	20%
FA 10 Promouvoir le dispositif ADEMA	85%

FA 1 Communiquer auprès des professionnels de l'Accueil Information Orientation (CIO et MIL) afin d'améliorer l'image de l'agriculture et en promouvoir les métiers

► Rappel de l'action

La méconnaissance de la réalité des métiers agricoles, de leurs évolutions, et surtout de leurs perspectives d'avenir, avait été considérée comme une des causes essentielles de la désaffection des jeunes dans l'emploi agricole, y compris de ceux qui ont été formés par les établissements d'enseignement agricole. Le constat a été fait également que des efforts importants de communication avaient été fournis, mais souvent en ordre dispersé, par les sous-secteurs de l'agriculture (banane, élevage...). Enfin, les enseignants et les formateurs au sens large n'étaient pas véritablement associés à ces actions de communication-formation. Il avait alors été proposé, dans le plan d'action du CEP, d'envisager des rencontres spécifiques entre les structures en charge de la promotion des métiers agricoles et les professionnels des Centres d'information et d'orientation des collèges et établissements d'enseignement agricole et ceux des missions locales pour l'emploi.

► Publics cibles

Jeunes en formation initiale et jeunes des missions locales

► Acteurs

Cycle d'Information et d'échange Pilote: AGEFMA/OREF (initiateur de l'action) puis Chambre Agriculture

Site internet de promotion des métiers agricoles
Pilote : DAAF

► Réalisations depuis un an :

1/ Réalisation de l'action initialement prévue d'information des professionnels de l'AIO réalisée en décembre 2017 par l'AGEFMA, lors d'une demi-journée de cycle d'information et d'échanges « mieux connaître les métiers (agricoles), pour mieux accompagner votre public » auprès de 40 professionnels dont en particulier les professionnels des CIO et des MIL. L'AGEFMA n'a pas organisé de nouveaux cycles d'information sur les métiers agricoles. La Chambre d'Agriculture devait prendre le relais de la diffusion de l'information sur ces métiers. A terme, il devrait y avoir un portail du SPOT avec un certain nombre d'informations y compris sur les métiers (pour l'instant dans le cadre du SPOT/site de l'AGEFMA portail que sur les formations et non les métiers).

La Chambre d'Agriculture (Service Formation) souhaite qu'il y ait une récurrence de cette action, à destination de la même cible, avec un focus sur de nouveaux métiers ou métiers peu connus.

2/ Mais il s'agissait aussi de développer et d'amplifier le site internet réalisé par la DAAF en interne en 2008 de promotion des métiers agricoles www.agrimetiersmartinique.fr et d'y associer les actions de promotion réalisées par les différents partenaires chacun de leur côté (Chambre d'Agriculture, Banamart, AGEFMA, ONISEP/CTM).

- ▶ La DAAF souhaiterait aussi que soit intégré au portail du SPOT le site www.agrimetiersmartinique.fr et le site www.aneфа.org pour proposer une palette plus large de présentation de métiers agricoles et para-agricoles.
- ▶ D'autres part, les différents établissements d'enseignement agricole de Martinique mènent différentes actions de communication dont sur les métiers toute l'année. Exemples : nocturne de l'orientation des agri-métiers, rencontre employeurs/demandeurs d'emplois sur tous les champs agricoles et para-agricoles organisée par la sous-préfecture de St Pierre, forum du recrutement au CFAA du François. Mais les actions de communication proposées par les EPLEFPA sont à la propre initiative des établissements ou en partenariat avec d'autres organismes de recherche et de développement. Une communication plus agressive pourrait permettre une meilleure connaissance des métiers agricoles (productions animales et productions végétales) et para-agricoles (services à la personne et au territoire, vente, animalerie, gestion, transformation alimentaires...).
- ▶ **Causes de difficultés constatées pour l'ensemble de l'action promotion des métiers agricoles** : absence ou insuffisance de moyens humains pour la réalisation de films ou le suivi des sites internet (celui de la DAAF et celui des établissements agricoles). Le manque de communication est dû au manque de moyens financiers.
- ▶ La CTM fait réaliser jusqu'en 2020 des films pour promouvoir une dizaine de branches d'activité (porteur de projet : ONISEP). Deux branches d'activité peuvent encore être mises à l'honneur : proposer de réaliser des films sur l'agriculture (pour que la DAAF se rapproche de Mr Dominique HELENON CTM service programmation des établissements).

FA 2 Créer un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

► Rappel de l'action

Si l'entraide existe de façon traditionnelle (Koudmen), le besoin se fait sentir de pouvoir remplacer des exploitants ou des salariés rendus indisponibles par la maladie, les congés, maternité, les obligations syndicales ou de formation. Il y a également un besoin de compétence technique qualifiée voire hautement qualifiée, compétence qui ne peut pas être acquise par une exploitation seule, et qui pourrait être avantageusement partagée entre plusieurs exploitations. Ce besoin est relayé par la Chambre d'Agriculture, dans la filière de diversification. Mais la Chambre d'Agriculture ne souhaite pas être le pilote d'une telle action. Un service de remplacement a été créé au sein du Syndicat des Jeunes Agriculteurs et n'a jamais fonctionné.

► Publics cibles

Les exploitants

► Acteurs

Pilote : FAFSEA/OCAPIAT

Partenaires associés : DIECCTE, CAP NORD, VIVEA, FDSEA, Chambre d'Agriculture, les Organisations de Producteurs qui le souhaitent

► Réalisations depuis un an :

Ni la filière Banane, ni celle de la Canne ne souhaitent en 2018 la mise en place d'un GEIQ. Les raisons invoquées étaient des mentalités locales en agriculture marquées par trop d'individualismes, des freins sociologiques et d'indépendance, le travail informel aussi mais la raison principale est que les besoins dans les exploitations d'un surplus de main d'œuvre s'expriment tous sur la même période. Essai par Banamart avec une société d'intérim de mettre en place des CIPI (Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire), qui permettent embauche et formation. L'intérim est en effet le dispositif le plus souple mais il revenait trop cher et a été abandonné. De même, dans le secteur de la canne, annualisation récente des salariés et demande de personnels supplémentaires concentrée pendant la récolte (sans difficulté par ailleurs à trouver du personnel saisonnier). Le FAFSEA a néanmoins en projet un GEIQ Ruralité ouvert à l'agriculture notamment la filière de diversification mais aussi aux services en milieu rural, dans le Nord Atlantique.

L'idée d'un GEIQ demeure mais est reportée ultérieurement.

- **Compte tenu de l'application de la réforme de la formation professionnelle en 2019, la mise en œuvre de cette action de formation par OCAPAT est reportée à l'année 2020.**

En effet ; la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 et applicable au 1^{er} janvier 2019 transforme en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont remplacés par des Opérateurs de Compétences (OPCO) depuis le 1^{er} avril. Pour répondre aux exigences et aux nouvelles missions régaliennes et sur le principe d'avoir un Opérateur pour une filière économique cohérente ; des rapprochements sont effectués.

Ainsi, le champ de compétences du FAFSEA s'est élargi et un nouveau Conseil d'Administration OCAPAT travaille sur un plan stratégique à 3 ans. Ce dernier devrait être validé le 20 novembre. En s'appuyant sur ces nouvelles orientations nationales, OCAPAT pourra développer des opérations qui conduisent à l'insertion et à la qualification des actifs à partir de 2020. L'idée de la promotion de l'emploi partagé sur un bassin de vie pour répondre aux besoins des exploitants et des artisans ruraux est toujours en vigueur. Le but étant d'assurer un plein temps aux agriculteurs (dont par la maîtrise de plusieurs métiers) et une montée en compétence. Le GEIQ serait enfin un moyen de redonner de l'attractivité à la zone nord où il existe une forte demande de main d'œuvre que l'on n'arrive pas à pourvoir et pour faire face à une population active vieillissante.

- Une expérience novatrice et intéressante est en cours au sein de Banamart avec **8 petits planteurs du Lamentin qui se sont regroupés pour mutualiser leurs charges de personnel et de matériel pour toute la partie du travail au hangar, soit le travail de découpe, sélection qualitative et conditionnement** avec une seule station de conditionnement : **GIE Groupement d'Intérêt Economique SODO en activité depuis 2019 et installé au quartier Sarraut au Lamentin.** Le GIE a bénéficié du dispositif POEC pour le recrutement de trois salariés agricoles polyvalents et il est accompagné pour l'embauche de cinq autres collaborateurs.

FA 3 Développer les compétences des agriculteurs et de l'encadrement technique (thématiques transversales et spécifiques)

► Rappel de l'action

Le maintien des productions d'export comme le développement des productions à destination du marché local nécessitent des compétences techniques renouvelées, pour produire de façon durable, moins polluante et aussi économiquement plus performante. Cette évolution technologique nécessite une adaptation des pratiques agricoles (cultures et élevage) ainsi que des pratiques de management des exploitations. De plus, les agriculteurs n'ont pas tous la compétence pour remplir les documents administratifs (voir la FA 8 sur le nécessaire suivi administratif des nouveaux installés en agriculture). Il y a un besoin général de formation en gestion administrative et managériale.

► Publics cibles

Les agriculteurs exploitants et les salariés de l'encadrement technique

► Acteurs

Pilotes : Chambre d'Agriculture et VIVEA pour les exploitants agricoles, FAFSEA/OCAPIAT pour les salariés agricoles, DAAF et les Organisations de Producteurs (Banamart pour DUCIBA et CQP Banane)

► Réalisations depuis un an :

L'Offre de formation à destination des exploitants, tant sur le plan des compétences spécifiques que transversales, était considérée comme pertinente et efficace fin 2018.

La DAAF précise que les établissements de formation répondent à des appels d'offre des partenaires financiers (OPCO, CTM, Pôle emploi) et que les centres de formation sont dorénavant en capacité de proposer des blocs de compétences à l'attention des professionnels. Toutes les Unités Capitalisables (UC) sont présentées sous forme de blocs de compétences répondant ainsi aux besoins individualisés des salariés et des chefs d'entreprise dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) issu de la Loi Liberté de 2018 (voir le site des formations agricoles Chlorofil).

VIVEA pour les exploitants et OCAPIAT pour les salariés contribuent, indirectement, à développer les compétences des chefs d'exploitation en finançant leurs formations.

- Suite aux besoins recensés dans le CEP, une action de formation des cadres intermédiaires de la banane (DUCIBA) a été mise en place avec l'Université des Antilles en 2015-2016 avec succès et reconduite en 2018-2019 : au total 18 jeunes formés et insérés puisqu'embauchés.

Une troisième promotion va être lancée en 2020 car les besoins en la matière sont importants. Au vu du bilan de la précédente promotion, certaines actions ont été renforcées telles que :

- ✓ La visite organisée du port maritime à bord du navire CMA CGM Pointe des colibris à quai au Terminal de la Pointe des Grives;
- ✓ La maîtrise du logiciel de suivi et de traçabilité Milagro tant pour le suivi agronomique que pour celui des travaux et des produits (engrais, phyto...);
- ✓ Les différents aspects de la qualité dans la culture de la banane .

- **Formation aussi dans la filière Banane pour les exploitants agricoles et l'encadrement technique à l'accueil des ouvriers agricoles** (enjeux pour l'attractivité de la filière).

- De l'avis du Service Formation de la Chambre d'Agriculture, les agriculteurs sont bons sur le plan technique ; par contre, ils ont **besoin d'être accompagnés sur le plan de la gestion administrative, comptabilité et développement**. Ainsi sur la vingtaine de formation que la CA mène annuellement (sur les 200 formations agricoles à destination des agriculteurs en Martinique), la moitié des actions sera centrée sur les formations administratives en 2020. Une question demeure aussi sur la façon de mobiliser plus largement les agriculteurs. Deux expériences intéressantes et ayant connu un vif succès avec 25 agriculteurs de la commune du Pêcheur sur « les alternatives aux herbicides » et avec les agricultrices (eurs) du Mana à Ste Marie sur « l'Accueil au marché » a permis à la Chambre d'Agriculture de **délocaliser ses formations sur place**. Un vrai engouement s'exprime actuellement pour la formation agricole continue : exemple des agricultrices (eurs) du Mana qui expriment des besoins de formation dans les domaines connexes à la production agricole (transformation et vente). Formation récente de la CA au sein du PARM sur la transformation du lait avec des agricultrices (eurs) en production laitière.

FA 4 Offrir des formations aux salariés de mise à niveau sur les savoirs de base comme suite aux cyclones et pour répondre aux besoins techniques spécifiques

► Rappel de l'action

Le maintien des productions d'export comme le développement des productions à destination du marché local nécessitent des compétences techniques renouvelées, pour produire de façon durable, moins polluante et aussi économiquement plus performante. Cette évolution technologique nécessite une adaptation des pratiques agricoles (cultures et élevage) ainsi qu'une mise à niveau pour les salariés sur les connaissances de base. L'offre de formation aux salariés notamment sur les compétences de base et transversales est une action permanente du FAFSEA/OCAPIAT depuis le passage du cyclone DEAN de 2007 et l'inactivité ponctuelle des salariés de la banane.

► Publics cibles

Les salariés agricoles

► Acteurs

Pilote : FAFSEA/OCAPIAT

Partenaires associés : Organisations de producteurs, Chambre d'Agriculture, représentants des salariés

► Réalisations depuis un an :

- **Dernière campagne importante de formation suite au cyclone Maria** : 1500 salariés en Martinique en ont bénéficié. Plutôt formations courtes, de type CLEA ; mais offre aussi de parcours poly-compétences et sur le cœur de métier Banane. **Offre aussi du FAFSEA/OCAPIAT de multiples formations** dont pour faire face aux **problématiques conjoncturelles** (lutte contre la cercosporiose du bananier ou productions hors sols). Mais désir aussi de travailler avec les Organisations de producteurs pour **offrir des formations pour anticiper les changements**. Exemple en Guadeloupe : formation à l'utilisation de robots pour couper les plantes de service.

- En partenariat avec les acteurs concernés, des actions de formations sur la remise à niveau pour l'année 2019 à destination des salariés a été mis en ligne (site internet www.fafsea.com). Ce **dispositif de formations interentreprises est toujours en cours** et est accessible à toutes les entreprises de moins de 50 salariés qui relève de son champ. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le FAFSEA/OCAPIAT étudie, de façon personnalisée, les projets du plan de développement des compétences et propose à ces entreprises une offre de service et de gestion budgétaire.
- **Une GPEC va être proposée dans la filière Canne-Sucre-Rhum** du fait de la population active agricole vieillissante notamment dans cette filière, un besoin de main d'œuvre pour la récolte et la production mais aussi pour la commercialisation du rhum et pour le développement du spiritourisme (le Comité Martiniquais du Tourisme souhaite que l'on passe d'ici 2022 de 500.000 touristes en lien avec le spiritourisme à 1.000.000).

FA 5 Offrir des formations liées aux démarches qualité (Globalgap – nouvelle certification Banane équitable – agriculture biologique – agriculture raisonnée)

► Rappel de l'action

Le maintien des productions d'export comme le développement des productions à destination du marché local nécessitent des compétences techniques renouvelées, pour produire de façon durable, moins polluante et aussi économiquement plus performante. Les besoins de compétences sont importants tant pour les démarches qualité que l'amélioration technico-économique dans les différentes filières, alors que le contexte agronomique (climat, topographie, économie des exploitations...) est spécifique et difficile.

► Publics cibles

Les agriculteurs et leurs salariés

► Acteurs

Pilotes : Organisations de producteurs et la Chambre d'Agriculture

Partenaires associés : FAFSEA/OCAPIAT, VIVEA, DAAF.

► Réalisations depuis un an :

- **Dans le secteur de la canne** : aucune formation organisée via le FAFSEA/OCAPIAT ou la chambre d'agriculture, dans le cadre des démarches qualité. La CA a organisé des modules de formation liés la permaculture et la culture bio ; mais ces dernières commencent seulement à pénétrer le milieu de la canne. Il y a moins de 20 hectares de canne-bio sur 3900 hectares. Par contre, la formation de dégustateur nécessaire à la mise place des jurys de dégustation des rhums pour participer aux différents concours agricoles avec l'INAO, est traditionnellement organisée par le CTCS et le SYNDICAT AOC (formation menée une fois par mois dans les locaux du PARM). Suggestion : il faudrait préparer bien en amont le contenu des formations à mettre en place (avec l'OPCO).

- **Dans le secteur de la banane (Banamart), de nombreuses formations liées aux démarches qualité ont encore été menées au cours de l'année 2019.** Banamart souhaite continuer la production d'une banane respectueuse des hommes et de l'environnement, avancer dans la production d'une banane « zéro pesticide », développer la production de banane Bio et, dans ce cadre, développer la formation et le tutorat :

- * Formation des producteurs :

- ✓ 26 personnes formées préparations naturelles stimulantes dans l'objectif : « zéro pesticide dans nos bananeraies »
- ✓ 12 personnes formées pendant 2 jours sur « une banane de qualité et une gamme diversifiée »
- ✓ 10 personnes formées pendant 5 jours pour être formateur occasionnel
- ✓ 1 responsable d'exploitation formé en France sur « innovation technologique et marketing banane française »
- ✓ 6 producteurs formés pendant 1 journée sur la filière qualité agro écologique (nouveaux marchés grande distribution)

- * Formation du personnel de l'encadrement technique de Banamart et IT2 :

- ✓ 12 personnes formées au référentiel BIO
- ✓ 3 personnes formées à la fonction d'auditeur BIO
- ✓ 11 personnes formées sur les mesures prophylactiques pour éviter les maladies de conservation en vue des nouvelles niches sans traitement chimique post récolte
- ✓ 13 personnes formées pendant 1 journée sur l'utilisation de préparations naturelles stimulantes.

- **La Chambre d'Agriculture forme aussi aux démarches qualité dans le domaine de la diversification.**

- ✓ Elle mène depuis 10 ans des cycles de formation sur l'agro-écologie et une quinzaine d'agriculteurs sont formés annuellement.
- ✓ Formation agriculture biologique aussi : formation auprès de 14 personnes depuis 2016-17. Ces agriculteurs bio travaillent depuis en réseau et vont bientôt créer une nouvelle association d'agriculteurs produisant en bio.
- ✓ Enfin, et c'est tout nouveau, depuis 2019, formation à la permaculture (avec réflexion sur l'enherbement, la gestion de la ressource en eau, la gestion des espaces, la gestion des déchets verts).

FA 6 Offrir des formations obligatoires pour les exploitants et les salariés à l'utilisation des produits phytosanitaires (Certiphyto) et pour obtenir le CACES

► Rappel de l'action

Ecophyto est un plan qui vise à réduire progressivement l'utilisation des produits phytosanitaires (pesticides) en France tout en maintenant une agriculture économiquement performante. Il est piloté par le ministère de l'Agriculture depuis 2008. En 2012, au moment de l'élaboration du CEP, il était question de rendre obligatoire un certificat, appelé « Certiphyto » permettant aux professionnels dont les agriculteurs d'être en règle pour toute utilisation de produits phytosanitaires. Celui-ci a été rendu obligatoire le 1er octobre 2014, pour les agriculteurs et salariés agricoles. Depuis avril 2019, le plan Ecophyto II remplace le précédent, en intégrant notamment le plan de sortie du glyphosate. Le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES) est, quant à lui, obligatoire pour la conduite d'engins. Sa formation est aussi dispensée, notamment pour les salariés de la canne, conducteurs d'engins, tracteurs et machines.

► Publics cibles

Les agriculteurs et les salariés

► Acteurs

Pilote : DAAF

Partenaires associés : FAFSEA, VIVEA, CFPPA, Chambre d'agriculture, Organisations de producteurs et leurs centres de formation

► Réalisations depuis un an :

- Afin de renforcer la formation à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques (ou phytosanitaires), communément appelés *pesticides*, tout utilisateur ou distributeur de produits phytopharmaceutiques à des fins professionnelles doit posséder un certificat d'aptitude obligatoire. Le certificat doit également être présenté pour l'achat de pesticides à usage professionnel. Les sessions de formations dispensées de janvier 2011 à fin 2018 ont concerné 2.960 exploitants ou salariés agricoles (certificats DENSA ou OPE).
- Pour l'année 2019, 79 exploitants ou salariés agricoles ont encore été formés.
- L'action devrait perdurer puisque le Certiphyto doit être renouvelé tous les 10 ans. Les premières formations ont démarré en Martinique en 2011 et dès 2021 des actions de formation liées au renouvellement des Certiphytos devront être menées.

- ▶ Il n'y a aucune difficulté constatée : les organismes de formation habilités à délivrer les Certiphyto sont en nombre suffisant sur le territoire. Et, les formations sont prises en charge par l'OPCO (OCAPIAT) ou le fond de formation des chefs d'entreprise (VIVEA). La communication sur ces formations est aussi jugée suffisante.
- ▶ Un nouveau référentiel Certifphyto devrait s'appliquer fin 2019 et malheureusement les vendeurs de produits phyto ne pourront plus, dans ce nouveau cadre, être orientés vers le certificat Conseil mais uniquement Vente. Le service Formation de la Chambre d'Agriculture considère que cela est dommageable car il est intéressant que justement les vendeurs de produits phytosanitaires puissent orienter les consommateurs vers des produits alternatifs. Dans les formations aux Certiphyto, une large place est faite à la présentation des méthodes alternatives.
- ▶ Fin Octobre 2019, puisque cela était encore possible, la chambre d'agriculture dans le cadre d'une formation Certifphyto à destination de distributeurs, les a orienté vers la formation Conseil ; les stagiaires ont ainsi pu découvrir les méthodes alternatives et les expérimenter sur la parcelle expérimentale de la Chambre d'Agriculture.

FA 7 Assurer un suivi des différentes actions recherche-développement-formation mises en place en Martinique

► Rappel de l'action

La formation technique des exploitants et des salariés agricoles est dépendante de la capacité d'innovation des filières mais aussi de leur capacité à développer des compétences collectives par le transfert des savoirs au niveau des exploitants. L'action consisterait à suivre l'ensemble des différentes actions recherche-développement-formation mises en œuvre en Martinique, en particulier par les Instituts techniques. Depuis le CEP réalisé en 2012, l'Institut caribéen et amazonien de l'élevage (IKARE) a fermé. Par contre, a été mis en place, en 2013, le Réseau d'Innovation Technique et de Transfert Agricole (RITA), qui complète avec le CIRAD et l'INRA, le dispositif des instituts techniques (IT2 pour la banane et la diversification et le CTCS pour la canne). Tous s'attèlent, chacun dans leurs filières, à la mise en œuvre d'un programme de recherche qui débouche sur des programmes de formation à destination des agriculteurs et de leurs salariés.

► Publics cibles

Les agriculteurs et les salariés agricoles

► Acteurs

Pilote : aucun pilote identifié

► Réalisations depuis un an :

La Chambre d'Agriculture avait exprimé le souhait fin 2018 d'un suivi et une information annuelle des différentes actions de recherche menées (dans le cadre de l'ouverture de lignes budgétaires du PRDM), comme pourrait le faire un Observatoire recensant toutes les démarches engagées en la matière.

Le FAFSEA/OCAPIAT et le RITA ne voyaient pas la pertinence à regrouper les différents secteurs de la recherche développement et à en suivre l'ensemble. **Les transferts d'expérimentations fonctionnent très bien pour la banane (IT2 et Banamart) et la canne (Centre Technique de la Canne et du Sucre et SICA Canne-Union). Par contre, le RITA avait exprimé le souhait d'approfondir son action ; ce qui devait pouvoir être fait suite au déblocage fin 2018 de fonds du PRDM.**

L'action d'Observatoire n'a pas été engagée.

FA 8 Accompagner les nouveaux installés par un suivi administratif et une nouvelle formation

► Rappel de l'action

Permettre aux agriculteurs porteurs d'un projet d'installation de réussir à mettre en place une activité viable, notamment par l'offre de formation dont ils ont besoin. L'octroi de la Dotation Jeune Agriculteur (DJA) est conditionné au respect de certaines conditions (avoir moins de 40 ans, surface foncière minimum, maîtrise du foncier et détention d'un diplôme de niveau minimum BP Responsable d'Exploitation Agricole...). Environ une trentaine de projets d'installation sont portés par des agriculteurs chaque année (jeunes qui remplissent les conditions requises pour l'obtention de la DJA et qui s'engagent dans un PPP Plan de Professionnalisation Personnalisé) et seulement 30% de ces projets aboutissent (une dizaine). Enfin, sur la dizaine de projets qui aboutissent par an, plus de 50 % des agriculteurs au terme des 5 années d'installation, arrivent à une déchéance de DJA pour non-respect des engagements. Cette déchéance serait principalement due à la non professionnalisation des porteurs de projets (ex: une des raisons de la déchéance de DJA est la non production de sa comptabilité dans les délais impartis).

► Publics cibles

Les agriculteurs s'installant, bénéficiant d'un PPP (Plan de Professionnalisation Personnalisé ouvrant droit notamment à la DJA)

► Acteurs

Pilote : le Syndicat des Jeunes Agriculteurs (JA) et la DAAF

Partenaires : VIVEA.

► Réalisations depuis un an :

1/ Proposition par le syndicat des JA de mise en place d'un suivi administratif dans le cadre du PPP dès fin 2018 ; ce qui a été réalisé en 2019.

2/ JA et DAAF souhaitent aussi que les agriculteurs bénéficient d'une formation supplémentaire d'accompagnement à l'installation. Une formation a été élaborée en 2019 et va pouvoir voir le jour en 2020 dès que les financements seront mis en place : UCARE (Unité Certificative d'Adaptation Régionale et à l'emploi) intitulée « **Accompagnement technico-économique à la création ou à la reprise d'une exploitation agricole durable** ». Les CFPPA du Réseau de formation Agrimadinina sont en capacité d'assurer l'action de formation en partenariat avec les professionnels. Le dossier financier est à finaliser par le Syndicat JA pour avoir une idée précise du coût pour le ou les financeurs d'une immersion à 100% des stagiaires au sein de plusieurs exploitations (FSE et CTM, voir VIVEA si formation inscrite dans le PPP).

➤ 1/ Retour des JA sur le suivi administratif mis en place en 2019 :

Les premiers jalons du suivi administratif ont été mis en place en mai 2019. Une convention de partenariat a été négociée entre Jeunes Agriculteurs de la Martinique et le CGSR, concepteur de projets d'installation captant la majorité des porteurs de projet en agriculture. Cette convention a pour but d'ajouter le suivi administratif à leur parcours dans le cadre de la procédure de PPP.

L'objectif est d'éviter les déchéances liées à la mauvaise gestion administrative et le défaut d'information des institutions quant aux difficultés rencontrées par le candidat installé.

Le suivi administratif se met en place telle que suit :

- Mise en relation par le concepteur projet entre le candidat au suivi et Jeunes Agriculteurs
- Visite de l'exploitation et identification des difficultés potentielles
- Gestion des demandes administratives et des dossiers de demande de paiement (FEADER)

L'animatrice de JA Martinique est en charge du suivi administratif (Lisa TOUSSAY).

Les 5 nouveaux installés en 2019 ont ainsi pu être suivis.

Dans les causes de difficultés éventuelles : la personne en charge du suivi administratif est également dédiée à l'animation syndicale et aux relations institutionnelles du syndicat ; les moyens humains ne sont donc pas extensibles. D'autre part, il n'y a pas encore assez de communication sur le dispositif et le système de partenariat entre le concepteur du projet et le syndicat des Jeunes Agriculteurs n'est pas toujours compris par les candidats. Il n'y a pas, par contre, de problème de financement car le suivi est rétribué financièrement par le concepteur du projet et la DAAF.

➤ 2/ UCARE « Accompagnement technico-économique à la création ou à la reprise d'une exploitation agricole durable »

Historique de l'action :

Les jeunes agriculteurs de Martinique souhaitent donner la possibilité à des jeunes porteurs de projet d'un accompagnement par des encadrants techniques en lien avec le centre de formation, sur une période d'une année et validé par l'obtention d'un bloc de compétences sous la forme d'une UCARE du ministère en charge de l'agriculture. Cette formation fera suite à l'obtention d'un diplôme conférant la capacité professionnelle (BP REA, BAC PRO CGEA...). Cette proposition est le fruit d'un constat de difficultés de la part des jeunes agriculteurs, dues en particulier aux déchéances de DJA , pour des raisons de non professionnalisation des porteurs de projets et pour certains à des spéculations non adaptées au milieu pédoclimatique de leur exploitation.

Objectifs de l'action :

La particularité marquante des installations des jeunes agriculteurs est le nombre important de disfonctionnement lors des premières années. Ces défaillances sont dues généralement à une insuffisance d'accompagnement tant sur le plan administratif, financier et technique de l'exploitation mais aussi au retard de financement et de réalisation des investissements. Il s'agira d'une action de formation ayant pour objet de :

- * réaliser le projet de création ou de reprise d'exploitation agricole : mesure adéquation personne/projet, étude et analyse du marché, analyse de la viabilité économique du projet, choix sur les éléments juridiques, fiscaux, sociaux, présentation du projet entrepreneurial à des tiers...
- * maîtriser les aspects technico-économiques de ses spéculations
- * pérenniser son activité : savoir analyser son bilan d'activité, mettre en place des tableaux de bord, savoir communiquer sur son activité, manager son équipe, être parrainé par d'autres entrepreneurs ...

FA 8 bis – Faire accéder ceux qui veulent s’installer en agriculture, qui ont du foncier et un projet, au Brevet Professionnel de Responsable d’Entreprise Agricole BPREA

► Rappel de l’action

Plus d’une centaine d’agriculteurs s’installent annuellement en dehors de toute procédure de suivi (144 créations d’exploitations agricoles en 2016 et 120 en 2017). Le problème de formation existe donc pour la grande masse de ceux qui s’installent hors procédure de suivi PPP/DJA. Or, seulement 25% des agriculteurs reçus en 2016 et 2017 au Point Accueil Information et Transmission de la Chambre d’Agriculture, et ayant un projet d’installation ont au minimum un BP REA Responsable d’Entreprise Agricole (diplôme minimum ouvrant droit à un PPP et à la DJA). Alors que par ailleurs, 60% des agriculteurs reçus remplissent bien les conditions d’âge et 43% les conditions de foncier. Les $\frac{3}{4}$ des porteurs de projet n’ont donc pas le niveau de formation requis non seulement pour prétendre à la DJA mais aussi pour mener à bien un projet d’installation. De plus, trop peu ont alors accès aux formations BP REA ouvertes en formation continue en CFPPA. En effet, ces formations font partie du programme régional et sont donc accessibles prioritairement aux Demandeurs d’emplois.

► Publics cibles

Les agriculteurs s’installant hors procédure PPP et DJA

► Acteurs

Pilote : le syndicat des Jeunes Agriculteurs

► Réalisations depuis un an :

En 2018, avait été identifié par le syndicat des JA un besoin en formation de base BP REA pour ceux qui n’en sont pas pourvus et qui s’installent en agriculture.

Avait alors été proposée la mise en place d’un appel d’offre de la Région pour BP REA ouverts aux JA ayant un projet d’installation et du foncier et sélectionnés à la fois par les JA et les CFPPA (comme fait par le passé). Fin 2018, les 4 formations BP REA ouvertes en CFPPA (60 stagiaires au total) l’étaient dans le cadre du Programme Régional PRDFP ouvertes qu’aux demandeurs d’emploi, n’ayant pas pour la plupart de projet d’installation et surtout de foncier agricole. **Le but est d’y accueillir en priorité les jeunes avec foncier et projet d’installation.** VIVEA ne souhaite pas financer de BP REA, du ressort de la CTM. Il n’y avait que deux demandes en cours de BP REA dans le cadre de la VAE. Et, un seul cas, en 2019, d’un employeur qui a financé la formation BP REA d’un salarié, via le Compte Personnel de Formation (CPF) au CFPPA du Lorrain.

Cette action demeure d’actualité mais n’a pas pu être réalisée en 2019.

FA 9 – Favoriser le développement de l’alternance

► Rappel de l’action

Compte tenu de la structure des âges de la population agricole, près de 60% des exploitants et plus du quart des salariés devraient partir à la retraite dans les 10 prochaines années. Cette problématique de remplacement des agriculteurs exploitants et salariés est donc préoccupante. De façon générale, le développement de l’alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation pas assez utilisés dans l’agriculture en Martinique) est à favoriser, car c’est un excellent moyen pour professionnaliser les jeunes aux emplois les plus techniques dans les productions où les spécificités locales sont fortes et dont le savoir-faire s’apprend surtout sur les exploitations.

► Publics cibles

Les jeunes en formation initiale en alternance (apprentissage ou professionnalisation) et les tuteurs (maîtres d’apprentissage)

► Acteurs

Pilote: CTM et DAAF-SFD
→ OCAPIAT

Partenaires associés : DIECCTE, Organisations de producteurs, chambre d’agriculture, CFAA et CFPPA Agricoles, VIVEA

► Réalisations depuis un an :

VIVEA : Pas d’avancées sur la nécessaire formation des tuteurs. VIVEA encourage la mise en place de formations dédiées aux chefs d’exploitation qui accueillent des apprentis sur leurs exploitations et peut assurer le financement de formations répondant à ce thème. Cependant, à ce jour, aucune formation de ce type n’est proposé par les centres de formation.

CTM : Depuis la récente réforme, la compétence est confiée à l’OPCO (OCAPIAT). Attendre la définition d’une nouvelle stratégie. La CTM reconnaît qu’il y a nécessité d’une formation des tuteurs et qu’il n’y a pas encore de formation spécifique sur cet aspect (voir la Chambre d’Agriculture et les CFPPA). Mais des dispositifs à la CTM permettent une prise en charge des actions de formation des maîtres d’apprentissage ou tuteurs, à titre personnel, en tant qu’actif salarié et non-salarié.

En tout cas, concernant le versement des primes aux maîtres d’apprentissage (élément de motivation surtout pour les petits agriculteurs en diversification) : pour les contrats de professionnalisation, versement d’une prime de 2.500 € par année de formation aux employeurs durant 2 ans et pour les contrats d’apprentissage : fonction du montant des recettes en apprentissage que l’Etat (France Compétences) versera à la CTM, elle avisera si elle peut ou pas continuer à verser des primes aux entreprises (les primes de la CTM qui avaient été suspendues sont en tout cas versées pour les contrats de l’année 2019).

Au sein du CFAA, la capacité est de 110 jeunes à former en apprentissage en agriculture. Or, le nombre a diminué. Ils sont aujourd'hui au nombre de 90. Les formations offertes en apprentissage vont de CAP à la licence ABC (agriculture biologique). La difficulté est que l'on ne peut pas ouvrir de formations de plus haut niveau en apprentissage car il faut des maîtres d'apprentissage formés. Il faudrait des maîtres d'apprentissage qui passent par la VAE pour valider leurs acquis, et recruter ensuite des apprentis jusqu'à la licence.

L'alternance est le fait du CFAA du François qui est géré par le LEGTA de Croix-Rivail. Des sections en apprentissage dépendant du CFAA/LEGTA sont aussi ouvertes dans les 5 CFPPA de Martinique pour être au plus près des lieux d'habitation des jeunes. Actuellement il existe 20 sections en apprentissages.

A partir de 2020, l'apprentissage sera bien du ressort de l'OPCO : OCAPIAT. La seule difficulté en matière d'apprentissage en agriculture est de trouver des entreprises motivées pour accueillir des apprentis.

OCAPIAT : Le dispositif du contrat d'apprentissage, dorénavant du ressort des OPCO, sera pleinement déployé au 1^{er} janvier 2020. Pour l'heure, OCAPIAT finance uniquement les contrats hors conventions régionales. Pour cette année, OCAPIAT n'a pas eu de contrats d'apprentissage à financer. La situation actuelle de l'apprentissage en agriculture et les perspectives d'avenir sont à étudier.

Service Formation de la Chambre d'agriculture : De 100 nouveaux contrats d'apprentissage dans le domaine agricole secteur privé (soit les exploitations agricoles) en 2006, nous sommes passés à 45 sur la dernière année. A la question comment relancer l'apprentissage et reconquérir les agriculteurs ? Un des effets pervers du système a été l'octroi de primes par la CTM qui a encouragé le secteur agricole public à avoir recours à des apprentis (dont la Chambre d'agriculture, les mairies pour les espaces verts...).

FA 10 – Promouvoir auprès des exploitants et des jeunes le dispositif ADEMA : Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles

► Rappel de l'action

Dans une optique de faciliter l'embauche, l'intégration et la professionnalisation des entrants dans le secteur agricole, les dispositifs de préparation à l'emploi sont de bons moyens pour intégrer les jeunes aux métiers agricoles, dont le dispositif ADEMA (formation d'un mois dont trois semaines de stage chez un agriculteur ou dans une entreprise agricole). L'ADEMA a été créé spécifiquement pour l'agriculture (et le secteur de la banane), en 2008, pour faire face à une pénurie de main d'œuvre, pour permettre aux demandeurs d'emploi de découvrir les métiers agricoles. Il n'y a pas de problème de financement puisque ce dernier est assuré à 100% par le FAFSEA/OCPIAT et partenariat avec Pôle emploi pour la sélection des candidats.

► Publics cibles

Les demandeurs d'emplois d'un côté et les exploitants agricoles ou les OP de l'autre

► Acteurs

Pilote: FAFSEA/OCAPIAT

Partenaires associés : Pôle Emploi, DIECCTE, les OP (Banamart, SICA Canne-Union...)

► Réalisations depuis un an :

La DAAF, la DIECCTE et Pôle Emploi souhaitent fin 2018 un **développement du dispositif**, dont dans le secteur Canne-Sucre-Rhum.

OCAPIAT : Le dispositif ADEMA, issu d'un accord paritaire agricole confiant la mise en œuvre à l'OPCA FAFSEA, a perduré jusqu'au 31 décembre 2018. En effet, la réforme de la formation professionnelle a induit des changements très importants, en particulier les accords historiques sont devenus caduques de par la nouvelle loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage. Un nouveau dispositif d'accès aux métiers sous l'angle de l'attractivité des métiers doit être inventé à partir de 2020 afin de donner de l'appétence aux actifs à la recherche d'un emploi de venir travailler dans les secteurs professionnels couverts par OCAPIAT. On ne pourra pas faire l'économie d'un dispositif analogue pour faire connaître les métiers agricoles.

Banamart : en 2019, Banamart a utilisé des PMSMP Périodes de mise en situation en milieu professionnel avec Pôle Emploi ou les missions locales (découverte des métiers agricoles avec pour le jeune l'avantage de garder ses aides sociales).

Démarche Banamart/pole emploi de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE):

Le recrutement d'une nouvelle génération de salariés agricoles est une priorité pour Banamart. 500 postes sont à pourvoir dans la filière. Pour atteindre cet objectif, depuis 2017, Pôle Emploi et Banamart ont noué une étroite collaboration dans le cadre de la politique de renouvellement des ressources humaines au sein des exploitations agricoles avec la mise en place d'un Dispositif de formation opérationnel à l'emploi « employé agricole polyvalent de la banane ».

- Formation de 41 demandeurs d'emploi dans le cadre d'une POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel) financée par Pole Emploi et l'OPCO déjà réalisée en 2019. Formation de deux mois ½ au métier d'ouvrier agricole polyvalent dans le but de renouveler le personnels vieillissant des exploitations.
- Et formation prochaine de novembre 2019 à janvier 2020 de 23 demandeurs d'emplois financée par Pôle Emploi. Ce sont des modules de 330 heures en alternance (métiers soins aux fruits, de la plantation à la récolte, métiers liés au conditionnement de la banane, connaissance du fonctionnement et de l'organisation de l'entreprise agricole, droits et devoirs au travail, santé, hygiène, sport et nutrition au travail).
- Les jeunes ont un engagement d'embauche par les exploitants agricoles à l'issue de la formation.

Le dispositif de POE fonctionne très bien dans le secteur de la banane depuis 3 ans et ai relayé par le bouche à oreille. Ce système permet vraiment de sélectionner les candidats les plus motivés.

Actions prioritaires CEP AGRICULTURE	Niveau de Réalisation 2018	Niveau de Réalisation 2019	Pilotes pour 2020
FA 1 Communiquer sur les métiers agricoles	40%	50%	AGEFMA/CA/DAAF
FA 2 Créer un Groupement d'employeurs pour l'insertion (GEIQ)	20%	20%	OCAPIAT
FA 3 Développer les compétences des agriculteurs et l'encadrement	60%	70%	 multiples
FA 4 Offrir des formations aux salariés mise à niveau des savoirs de base	85%	90%	OCAPIAT
FA 5 Offrir des formations liées aux démarches qualité ou labels	85%	90%	OP et CA
FA 6 Offrir des formations obligatoires Certiphyto et CACES	100%	100%	DAAF
FA 7 Assurer un suivi des actions recherche-développement-formation	0%	0%	Pas de pilote
FA 8 Accompagner les nouveaux installés par un suivi administratif et une nouvelle formation	50%	75%	Syndicat JA
FA 8bis Faire accéder les porteurs de projets d'installation au BP REA	0%	0%	Syndicat JA
FA 9 Favoriser le développement de l'alternance (apprentissage)	20%	20%	CTM → OCAPIAT
FA 10 Promouvoir le dispositif ADEMA	85%	85%	OCAPIAT