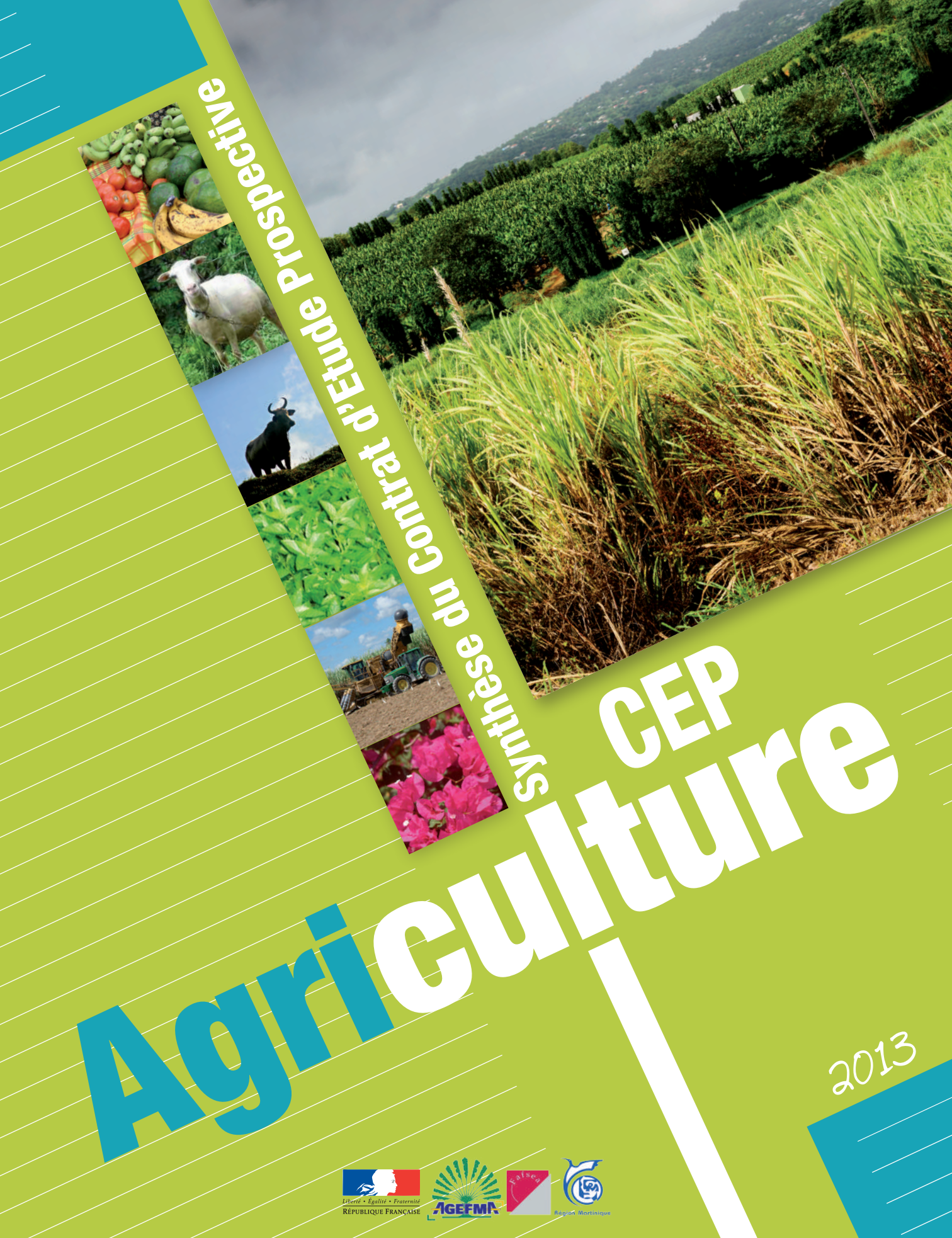




Synthèse du Contrat d'Etude Prospective

CEP Agriculture

2013



Sommaire

Introduction

1^{re} partie : **Portrait du secteur**

Définition du secteur	3
Nombre d'entreprises	4
Evolution des effectifs	4
Présentation détaillée du secteur	5

2^e partie : **Etat des lieux de la formation**

Offre de formation initiale (pour les jeunes) dont en alternance	10
Offre de formation continue des adultes	11

3^e partie : **Prospective et Evolution**

Besoins en emplois	13
Potentialités de développement économique	13
Objectifs prioritaires, besoins en compétences, en formations, et public cible par filière	13

4^e partie : **Proposition d'un plan de 13 actions regroupées en 3 axes**

• Axe 1 - Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement	15
• Axe 2 - Valoriser la profession agricole et les métiers	16
• Axe 3 - Formaliser la gouvernance du programme d'actions	17
	19



Introduction

Un Contrat d'Etude Prospective a pour objectif d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de formation au service du développement de l'emploi et des compétences. Le CEP Secteur Agricole, validé en 2012, et initié par la Région Martinique, l'Etat (DIEECTE), l'AGEFMA et l'organisme paritaire collecteur agréé (FAFSEA), s'inscrit dans la démarche actuelle de développement de l'Agriculture, de ses emplois et de ses compétences.





1^{re} partie

Portrait du secteur



Définition du secteur

Le secteur agricole martiniquais regroupe de nombreuses filières : banane, canne à sucre, fruits et légumes (ananas, melon, maraîchage, arboriculture), élevage (bovin, porcin, avicole, cuniculture), filières de niche (activité équestre, aquaculture, horticulture, plantes aromatiques et médicinales, apiculture, vanille-cacao-café) et espaces verts. Il recouvre 3 300 exploitations sur 25 000 ha (22 % du territoire martiniquais¹) et occupe 7 % de la population active (12 350 personnes) dont une part importante de salariés permanents (4 100)².

Sur ces 25 000 ha, 8 600 ha sont constitués d'herbages (pour l'élevage), 6 400 ha sont consacrés à la banane ; la canne à sucre arrivant en troisième position (4 000 ha). La banane et la canne à sucre constituent toujours les secteurs dominants et occupent la moitié de la Surface agricole utile (SAU). Les productions maraîchères et fruitières, ainsi que l'élevage, contribuent à la diversification de l'agriculture et sont majoritairement tournés vers le marché local.

Atouts : les productions maraîchères, fruitières et l'élevage se développent en contribuant à la diversification de l'agriculture et à la production locale.

Nombre d'entreprises

La très forte diminution du nombre d'exploitations, constatée pendant trois décennies tant au plan national que local, semble stoppée en Martinique depuis 2005. Les exploitations sont au nombre de 3 300 (contre 20 000 en 1975). La diminution du nombre d'exploitations de plus de 2 ha a été, comme au plan national, de 26 % en dix ans³. Par contre, les exploitations agricoles de moins de 2 ha ont fortement diminué localement sur la même période : 400 (contre 3 400) exploitations de moins de 1 ha et 500 (contre 1 500) entre 1 et 2 ha.

¹ La SAU, France entière, occupe 50 % du territoire national

² Toutes les données chiffrées de l'étude sont antérieures à 2012. La plupart sont issues du dernier Recensement Général Agricole de 2010

³ Entre les deux derniers Recensements Agricoles (RGA) de 2000 et de 2010

La SAU diminue aussi, mais dans des proportions moindres : moins 22 %, soit 25 000 ha. Le nombre des exploitations diminue plus rapidement que la SAU, ce qui correspond à une très forte diminution des plus petites exploitations, on constate une augmentation de la surface moyenne des exploitations (de 4 à 8 ha). La moitié des exploitations ont alors entre 2 et 5 ha.

Atouts : restructuration « naturelle » de la filière agricole, entre 2000 et 2010, avec disparition des très petites exploitations, maintien des exploitations les plus viables (3300 exploitations en 2010) et augmentation de la SAU par exploitation (moyenne de 8 ha).

Evolution des effectifs

■ La population active agricole

La population active agricole a diminué de 44 % en 10 ans, soit une perte de 10 000 emplois actifs. Mais le secteur agricole occupe encore près de 7 % de la population active, soit 12 350 personnes : 3 400 chefs d'exploitation (dont 55 % seulement à temps plein), 1 350 conjoints et autres actifs familiaux (dont 19 % à temps plein), 4 100 salariés permanents et 3500 salariés saisonniers.



Atouts : le secteur agricole occupe près de 7% de la population active, soit 12 350 personnes, même si la population active agricole a fortement diminué en 10 ans du fait de la baisse d'activité dans l'agriculture des membres des familles des exploitants. L'emploi agricole est de 8.000 équivalents temps plein (ETP).

■ Le salariat agricole

Les deux grands secteurs employeurs sont la banane et la canne à sucre avec respectivement 70 % et 17 % des salariés agricoles. 450 exploitations agricoles emploient des salariés permanents (4 100 en 2010 comme en 1989) ; le nombre de salariés occasionnels ayant même augmenté. D'autre part, il y a une concentration du salariat agricole dans les grandes exploitations employant plus de 20 salariés (73 % des salariés). Mais la proportion de jeunes ouvriers agricoles y est faible (16,5 % seulement ont moins de 34 ans en Martinique contre 33 % en métropole). La comparaison effectuée entre les salaires mensuels des ouvriers des trois grandes branches économiques (agriculture, construction et commerce) montre une sous-rémunération du secteur agricole, bien qu'un rattrapage ait été effectué depuis 2008.

Atouts : les salariés permanents (4 100) et saisonniers (3 500) sont nombreux. En temps de travail, l'emploi salarié permanent représente 51 % de l'activité du secteur.

Difficultés : par contre, la proportion de jeunes parmi ces ouvriers agricoles y est nettement plus faible qu'en métropole et les salaires agricoles sont encore inférieurs à ceux des autres branches d'activité.



■ Les exploitants agricoles

Plus de 850 exploitants sur 3 400 (soit 25%) ont plus de 60 ans. La situation s'est nettement améliorée par rapport à 2000, où les plus de 60 ans représentaient près de 40 % des chefs d'exploitation. Cependant, la part des « jeunes » exploitants (moins de 40 ans) est en recul de presque 10 points, ce qui montre une réelle difficulté à l'installation de jeunes. Les moins de 35 ans représentaient seulement 4 % des exploitants en 2007.



Sur la dernière décennie, le nombre d'installations aidées dans le cadre de la Dotation Jeune Agriculteur (DJA) est faible : entre 10 et 30 par an soit au total 200 jeunes installés (40 % des installations de moins de 40 ans, alors qu'en France ce ratio est de 64 %). La non attribution des aides à l'installation a pour raisons principales une surface insuffisante (< 2ha) ou l'absence de maîtrise du foncier.



Les productions à l'installation sont assez diversifiées avec cependant une nette dominance des cultures maraîchères et vivrières (80 %) et de l'élevage. Il n'y a pas d'installation en canne et très peu en banane, à cause des surfaces nécessaires (au moins 7 ha en banane et 10 ha en canne), et souvent les exploitations sont prévues en pluriactivité. Le choix des productions à l'installation indique néanmoins la relative confiance des jeunes dans l'avenir des productions destinées au marché local.

Atouts : rajeunissement des exploitants, du fait du départ massif des plus âgés.

Difficultés : mais trop peu de jeunes s'installent comme exploitants et la Dotation Jeune Agriculteur est faiblement attribuée.

Présentation détaillée du secteur

■ L'emploi agricole en Martinique par filière

Filières	Métiers spécifiques	Estimation du nombre d'emplois et du nombre d'exploitations
Canne à sucre	Chauffeur tractoriste Conducteur d'engins et Chef de culture	1.400 emplois directs à la production et 500 à la transformation pour 260 exploitations
Banane	Ouvrier de culture : oeilleteur, transporteur... Ouvrier de conditionnement : découpeur, emballeur... Chef de culture, Chef de station de conditionnement	5.000 emplois directs et à la mise en marché pour 500 exploitations en filière organisée
Fruits et légumes	Ouvrier de production maraîchère Ouvrier serriste Ouvrier arboricole Chef de culture	Environ 2.500 emplois. 480 exploitations avec des fruits, 1536 exploitations avec des légumes. 250 exploitations en filière organisée 1.300 exploitations (activité principale)
Elevage	Ouvrier d'élevage ruminant Agent d'élevage porcin, cuniculture, avicole	Environ 2.500 emplois dont 650 emplois directs dans la filière organisée. 930 exploitations avec une orientation principale en élevage, environ 250 en filière organisée.
Filières de niche	Activité équestre, Aquaculture, Horticulture, Plantes aromatiques-médicinales, Apiculture, vanille-Cacao-Café	Environ 300 exploitations (la moitié en horticulture) et environ 800 emplois
Espaces verts		Près de 100 entreprises structurées, moyennes, petites et une multitude de très petites entreprises plus ou moins formelles, soit environ 150 emplois
Total emplois		12 350 emplois dont 3 400 exploitants

Source : RGA 2010, DDAF Martinique et répartition par filière selon Pollen Conseil et Philippe Villard Consultant

Atouts : 12 350 emplois correspondant à divers métiers répartis dans de nombreuses filières.



■ Zoom sur la filière banane

La prédominance de la production bananière est très forte (55% de la valeur agricole et 40 % des exportations martiniquaises totales). Ce secteur est le plus important pourvoyeur d'emploi, par le besoin de main d'oeuvre pour la plantation, la récolte et le conditionnement des bananes. On compte 0,8 unité de travail annuel par hectare (UTA/ha) ; soit 5 000 actifs. Les 55 grandes exploitations (de plus de 50 ha) représentent 8 % des exploitations bananières mais assurent 65 % de la production. A l'opposé, les exploitations



de moins de 10 ha représentent 70 % du total et assurent 13 % du tonnage produit. Il existe depuis 2012 un groupement unique de producteurs : BANAMART. La filière bananière s'est professionnalisée mais elle connaît de très grosses difficultés à recruter de la main d'oeuvre qualifiée du fait du niveau des salaires et des conditions de travail qui se sont améliorées mais restent difficiles.

Atouts : la Banane est le plus important secteur agricole pourvoyeur de richesse et d'emplois avec près de 5.000 actifs. Il s'est professionnalisé avec une augmentation de la taille des exploitations.

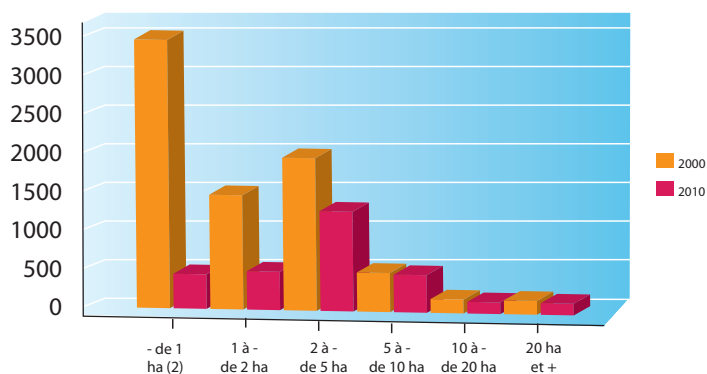
Difficultés : le secteur connaît de grandes difficultés à recruter de la main d'oeuvre qualifiée.



Fiche d'identité du secteur agricole martiniquais (source RGA 2010)

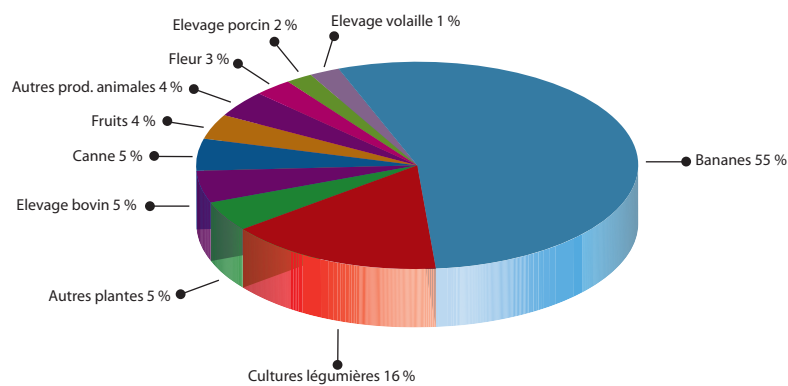
- Superficie agricole de 25 000 ha.
- Filières principales : bananes et cannes à sucre filières d'exportation (banane : 40 % des exportations totales).
- Création de richesses : 2,1 % du PIB (2007).
- Effectifs de 12 350, 7 % de la population active : 3 400 exploitants, 1350 actifs familiaux, 4 100 salariés permanents (51% de l'activité plein temps du secteur), 3 500 salariés saisonniers.
- 3 300 exploitations dont 450 emploient des salariés agricoles et avec une taille moyenne faible : 8 ha (de moins de 1 ha à 540 ha).
- 3 400 exploitants dont 25 % ont plus de 60 ans mais seulement 4 % moins de 35 ans.
- Les nouvelles installations sont faibles, en pluriactivité ou diversification.
- 83 % des exploitants agricoles n'ont aucune formation agricole.
- La rémunération des ouvriers agricoles était inférieure par le passé à celle des ouvriers des autres branches.

Evolution de la taille des exploitations entre 2000 et 2010

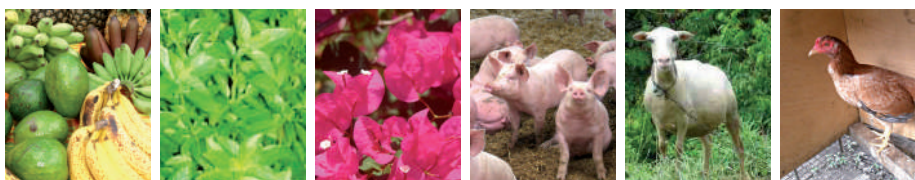


Source : RGA 2010, DDAF Martinique

Contribution de productions à la valeur agricole totale (en 2007)



Source : DDAF Martinique, 2007



2^e partie

Etat des lieux de la formation

Offre de formation initiale⁴ (pour les jeunes) dont en alternance⁵

Formation agricole initiale	Bénéficiaires (en 2011)	Cursus diplômant 2011
Formation scolaire traditionnelle avec 2 Etablissements Publics Lycée (EPL) d'enseignement agricole : • 1 Lycée d'Enseignement Général et Technique Agricole (LEGTA de Croix-Rivail) • 1 Lycée Professionnel Agricole (LPA du Robert)	402 élèves	- jusqu'au diplôme ingénieur ENITA (Clermont-Ferrand), BTS A Agronomie production végétale, Baccalauréat Agricole professionnel et technologique - jusqu'au Baccalauréat Professionnel services en milieu rural, technicien conseil vente en alimentation, aménagements paysagers et bio- industries de transformation
Formation scolaire en alternance : • 1 Centre de Formation des Apprentis Agricoles (CFAA) • 1 Maison Familiale Rurale (MFREO) • Régiment Service Militaire Adapté (RSMA)	203 apprentis/stagiaires - 142 apprentis - 50 environ en formation agricole - 11 stagiaires	- 12 en Baccalauréat professionnel agricole, 66 en Brevet professionnel et 64 en CAP - CAP Agricole et Baccalauréat professionnel agricole (filière agricole niveau VI à IV) - 11 en CAP Agriculture des régions chaudes (depuis septembre 2012) pour ouvriers qualifiés Total 605 bénéficiaires 605 en cursus diplômant agricole
Total	605 bénéficiaires	605 en cursus diplômant agricole

En 2011, 250 élèves (hors adultes) étaient arrivés au niveau des examens et 172 ont pu être diplômés, soit un taux de réussite de 69 %. Aux dires des enseignants, peu d'élèves de la formation scolaire traditionnelle s'orientent ensuite vers des emplois agricoles ; la non-orientation des jeunes diplômés vers l'agriculture est alarmante. Mais l'apprentissage concerne désormais un tiers des jeunes diplômés. L'ordre de grandeur des flux de sortie (environ 170 diplômés par an tous niveaux confondus) correspond à la moitié des besoins théoriques de renouvellement de l'emploi agricole (environ 300 emplois salariés

⁴ On entend par formation initiale le premier programme d'études qui conduit à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Elle est dite « initiale » parce qu'elle vise d'abord l'acquisition de compétences par une personne qui n'a jamais exercé la profession pour laquelle elle désire se préparer.

⁵ C'est un contrat de travail qui combine enseignement professionnel et activité professionnelle en entreprises, accessible aux 16-25 ans.

et non-salariés). Or la plupart des diplômés des formations agricoles ne vont pas travailler en agriculture. Et la très grande majorité des exploitants n'ont pas de diplôme agricole (83 % des exploitants ; situation qui n'a pas évolué depuis 2010). Il en est de même pour les salariés agricoles. On ne peut que conclure qu'il y a un profond décalage entre la formation initiale agricole et l'emploi agricole.

L'ensemble des diplômés peuvent prétendre à la Dotation Jeune Agriculteur. Mais l'essentiel de ces jeunes ne vont pas vers l'installation, en tout cas dans l'immédiat. L'âge moyen de l'installation en Martinique est de 33 ans, âge plus élevé qu'en métropole.

Le besoin de l'agriculture de Martinique en compétences techniques est très diverses du fait de la grande palette des productions, avec une forte spécificité (milieu tropical) et une évolution importante qui demeure également (mécanisation, exigences qualité et réglementaires, approche globale de l'exploitation...).

L'apprentissage est sans doute le dispositif le plus adapté ainsi que la formation pour adultes afin de mieux articuler formation et emploi, pour mieux faire acquérir les compétences techniques au plus près des besoins des entreprises.

Atouts : il n'en demeure pas moins stratégique de former en Martinique des jeunes aux différents métiers agricoles, même si seulement quelques-uns s'orienteront finalement dans l'agriculture et si beaucoup d'élèves sont allés dans cette filière de formation par défaut ou dans une logique de passerelle.

Difficultés : il n'y a pas assez de diplômés agricoles qui s'orientent vers l'agriculture. Le besoin d'embauches pour 300 emplois agricoles salariés et non-salariés par an est difficile à satisfaire à cause de la distorsion entre formation et orientation.

Offre de formation continue⁶ des adultes

Formation continue pour adultes	Bénéficiaires (en 2011)	Cursus diplômant 2011 ou description de la formation
Formation diplômante • 5 Centres de Formation Professionnelle Agricole pour Adultes (CFPPA)	- 458 stagiaires avec une moyenne d'âge de 35 ans et 66 % de femmes. Le public est constitué d'actifs en reconversion ou d'adultes en recherche d'emploi qui peuvent éventuellement viser l'installation comme exploitant agricole.	- 458 en formation diplômante (15 de niveau II licence professionnelle agriculture biologique, 15 de niveau III - BTS Agricoles, 111 de niveau IV - Baccalauréats et brevets professionnels, 263 de niveau V et 54 Certificats de spécialisation)
Formation des salariés • 138 organismes divers de formation	- 2000 stagiaires (salariés) par an en moyenne pour 250 actions et un budget de 3 millions d'euros (co-financement Etat, Région, fonds européens et FAFSEA)	- Professionnalisation ou plans d'entreprises principalement
Formation des non-salariés	348 bénéficiaires (actifs non-salariés) pour 50 actions et un budget de 131 438 € (VIVEA)	
Total	2 806 bénéficiaires	dont 458 en cursus diplômant

⁶ Ensemble de dispositifs de formation s'adressant au public sorti du système scolaire, diplômante ou non et qui s'adresse à un public en recherche d'emplois ou en reconversion professionnelle, aux actifs salariés et aux actifs non salariés.



La formation continue a été considérablement «boostée» suite à la mobilisation faite après le cyclone Dean (2007) qui a permis le départ en formation des centaines de salariés des secteurs de la banane et de la canne réduits à l'inactivité du fait des dégâts causés aux cultures. Les personnels de 57 % des exploitations de moins de 10 salariés ont suivi une formation, 92 % pour celles de 10 salariés et plus ; ce qui est remarquable, comparé à ce qui est pratiqué en général dans les petites entreprises. 1 000 actions de formation continue en quatre ans ont ainsi été menées bénéficiant à 8 000 salariés agricoles, dans le cadre de périodes de professionnalisation ou de plans d'entreprise comme le plan « banane propre »⁷.

La formation continue concerne tous les niveaux de formation avec un ciblage plus fort au niveau CAP et de maîtrise des compétences. Elle est donc adaptée au faible niveau de formation agricole initiale du secteur. Les formations du secteur banane ont été largement déclinées sur les thèmes « qualité » et « conduite réglementée ». Ce dernier type de formation prend actuellement une grande importance avec la mise en œuvre du programme Certiphyto qui devra à court terme permettre l'homologation de tous les salariés conduits à manipuler des produits chimiques et en particulier phytosanitaires. L'importance de la formation à l'informatique est remarquable et concerne les emplois administratifs mais aussi des emplois de production ou du conditionnement. La formation à la sécurité est également notable.

Financement de la formation continue des salariés

L'importance des formations mises en œuvre se traduit par un budget nécessairement conséquent (près de 12 m€ en 4 ans). Notons le poids non négligeable de la prise en charge du coût salarial dans les formations, qui est une des caractéristiques mais aussi une force de la formation continue des salariés agricoles. Les formations dans le cadre de la période de professionnalisation ont été très importantes et ont mobilisé près de 63% du budget total. Ces actions sont celles qui ont été cofinancées en mobilisant la Région, l'Etat et les fonds européens (FSE).

La formation des non-salariés

La formation des actifs non-salariés (pour l'essentiel des exploitants agricoles) s'est développée ces 3 dernières années, dans la même dynamique que la formation des salariés, en grande partie en lien avec la mise en œuvre des plans banane et canne. Même si plus faible que le taux de formation des salariés agricoles, le taux de formation des exploitants est non négligeable. En 2010, il est assez similaire à ce qui se fait en métropole avec un taux de bénéficiaires/contributeurs de 9,5 %.

Atouts : il existe une offre importante de formation continue, pour les salariés agricoles principalement. Plus de 2 500 actifs en bénéficient par an.

⁷ Le nombre d'actions relevant du secteur de la banane est particulièrement important.

3^e partie

Prospective et Evolution



Besoin en emplois

Les besoins théoriques actuels en agriculture sont d'environ 300 emplois salariés et non-salariés par an. Mais ils pourraient être supérieurs. L'agriculture martiniquaise comprend de nombreux axes de développement.

Potentialités de développement économique

Développement de l'agriculture de proximité, pour le marché local

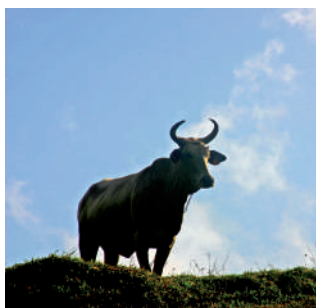
Il existe un fort potentiel de développement basé sur la reconquête du marché (notamment fruits et légumes, production animale), nécessitant une organisation de la mise en marché (regroupement de l'offre, projet de marché de gros...), et une plus grande fiabilité de la production sur la quantité et la qualité (environnementale et sécurité alimentaire) avec une plus forte capacité d'investissement et moins de difficulté à recruter des ouvriers et des techniciens spécialisés.

Maintien des productions d'export, développement d'une production de qualité

L'enjeu est de maintenir voir augmenter la production destinée à l'export par des démarches fortes basées sur la qualité telle que la certification GLOBALG.A.P (et sa déclinaison BANAGAP). Cela concerne la production bananière et cannière, mais aussi le développement de la production florale pour l'export (Europe) ainsi que la relance d'une production de fruits et légumes locaux destinés à l'export (Rungis). Il s'agit là aussi de réduire les difficultés de recrutement d'ouvriers agricoles.

Evolution vers une agriculture durable, moins polluante et aussi plus performante

Cet enjeu concerne toutes les filières et se décline en de multiples thèmes techniques et d'amélioration technico-économique qui sont les clés du développement des différentes productions et filières, dans un contexte agronomique spécifique et difficile (climat, topographie, économie des exploitations...).

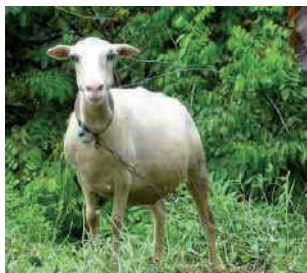


Evolution technologique de l'agriculture

L'évolution technologique nécessite une adaptation des pratiques agricoles (cultures et élevage) et de management des exploitations. Cela concerne notamment les productions banane et canne qui ont déjà une organisation structurée et des centres techniques compétents mais aussi l'élevage, le maraichage et l'arboriculture, les secteurs de niche, dont l'organisation est encore en cours de structuration et dont les problématiques d'ordre technique sont très diverses.

Evolution démographique des actifs agricoles

Un premier enjeu est le renouvellement des exploitations par l'installation de jeunes. Un autre enjeu est le recrutement de jeunes, actuellement difficile pour des causes multiples, malgré les formations scolaires existantes, l'alternance (l'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'insertion (projet de Groupement des Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et la collaboration avec l'armée (RSMA).



Plusieurs thématiques devront se décliner par secteurs :

- Qualification d'exploitants, d'encadrants techniques et de managers,
- Lutte contre la pénibilité,
- Prévention des accidents du travail,
- Transformation de l'image des métiers,
- Qualification du personnel ouvrier et adaptation des pratiques de formation.

Objectifs prioritaires, besoins en compétences et en formations, et public cible par filière

Filière	Objectifs prioritaires	Besoins en compétences	Besoins en formations et publics cible
Fruits et légumes traditionnels	Maintenir des emplois non-salariés	Professionaliser et organiser la filière	Formation des exploitants qui adhèrent aux Organisations Professionnelles (méthodes de culture, utilisation des produits phytosanitaires, phyto-remédiation, culture raisonnée...)
Fruits et légumes sous-abri ou agriculture biologique	Favoriser l'installation de jeunes agriculteurs et la création de groupements d'employeurs	Rechercher des gains de productivité	Formation des exploitants (management, gestion globale, innovation) Formation technique des salariés, cultures et éco-phytosanitaire
Niches produits végétaux	Installer de jeunes agriculteurs	Innover en termes de produits proposés	Formation des exploitants en termes d'innovation Formation technique des salariés sur les cultures (méthodes de culture, utilisation des produits phytosanitaires, phyto-remédiation, culture raisonnée...)
Elevage bovin et caprin traditionnel	Maintenir des emplois non-salariés et créer des groupements d'employeurs	Professionaliser la filière	Formation des exploitants (gestion globale et innovation)
Elevage industriel bovin, porcin et avicole	Installer de jeunes agriculteurs et créer des groupements d'employeurs	Optimiser les filières avec la recherche de gains de productivité	Formation des exploitants (management, gestion globale, innovation) Formation technique des salariés (exemple : élevage hors sol)
Niche produits animaux (apiculture)	Installer de jeunes agriculteurs	Résoudre les problèmes techniques (spécificités de la culture en milieu tropical)	Formation des exploitants (innovation)
Banane	Recruter des ouvriers et des techniciens Installer de jeunes agriculteurs	Maintenir et rechercher des gains de productivité et l'amélioration de la qualité	Formation des exploitants au management Formation des salariés et des producteurs qui accompagnent le plan qualité et Ecophyto Formation de l'encadrement
Canne	Installer de jeunes agriculteurs, développer des emplois de technicien de culture et créer des groupements d'employeurs	Maintenir et rechercher des gains de productivité et l'amélioration de la qualité	Formation des exploitants au management Formation des salariés et des producteurs en accompagnement du plan qualité
Espaces verts	Relancer le recrutement des entreprises professionnelles, actuellement limité	Mettre l'accent sur la santé-sécurité et valoriser les déchets verts pour trouver de nouveaux débouchés	Formation des salariés à la santé-sécurité et Ecophyto ; Nouvelle compétence en valorisation des déchets verts



4^e partie



Proposition d'un plan de 13 actions regroupées en 3 axes

AXE 1 - Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export

AXE 1

Action n°1.1

Développer les compétences techniques

- Mettre en place des formations-actions pour développer le lien entre production et recherche/développement. Exemple : par l'Institut Caribéen et Amazonien de l'Elevage (IKARE) et le réseau d'innovation technique et de transfert agricole (RITA) avec le CIRAD et l'INRA, actions de diffusion de nouvelles pratiques expérimentées dans des exploitations pilotes.

- Former des techniciens à être des formateurs occasionnels : ils contribueraient ainsi à l'élaboration d'outils pédagogiques.
- Monter des formations à destination des exploitants des filières de diversification animale et végétale. Exemple : en partenariat avec des pôles de compétences en métropole comme le VIVEA-FAFSEA via la Région Centre sur des thématiques viande, fruits et légumes ; entre centres techniques comme les Centres Techniques Interprofessionnels en Fruits et Légumes.
- Suivi de l'ensemble des différentes actions recherche-développement-formation mises en oeuvre en Martinique. Exemple : celles des instituts techniques par le Comité d'OrientatiON REcherche DEveloppement Formation (COREDEF) de la Chambre d'Agriculture.

Action n°1.2

Couvrir les besoins de formation continue (actions collectives)

- Des formations obligatoires. Exemple : Pour utiliser les produits phytopharmaceutiques mais aussi en réduire la consommation, obtenir le Certiphyto ; pour obtenir le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).
- Des besoins techniques spécifiques selon les différentes productions. Exemple : la lutte contre la cercosporiose dans les bananeraies ou le développement de la culture de tomates hors sol.
- Des formations liées aux démarches qualité ou label. Exemple : GLOBALGAP (BANAGAP), agriculture biologique (formation technique d'accompagnement à la conversion).
- Des formations de professionnalisation des agriculteurs-chefs d'entreprise. Exemple : sur les

AXE 1

thématiques transversales, mais aussi en relation avec la recherche appliquée. Des thématiques transversales. Exemple : en informatique, gestion-comptabilité, gestion du personnel.

- Mise à niveau sur les fondamentaux. Exemple : lire, compter.

Action n°1.3

Renforcer les ressources humaines de l'environnement technique

- Animation du développement des filières : en particulier en matière de transformation, pour accompagner les filières de diversification.
- Mise au point d'une cartographie des structures et des acteurs. Exemple : des organisations de producteurs, chambre d'agriculture, services publics ou privés, syndicats, opérateurs privés agréés.
- Formation continue des techniciens. Exemple : pour viser à l'obtention de diplômes complémentaires au sein des organisations de producteurs, des instituts techniques, de la Chambre d'agriculture, en y associant les techniciens des services de l'Etat et de la Région.
- Adhésion des organisations de producteurs au groupement d'employeurs (à créer) : pour mutualiser des emplois très qualifiés.
- Mobilisation des organisations de producteurs dans les actions de recherche-développement-formation. Exemple : inscription de la recherche-développement-formation dans les programmes sectoriels des organisations de producteurs.
- Mise en place d'actions communes de la Chambre d'agriculture et des organisations de producteurs.

Action n°1.4

Améliorer l'installation et la professionnalisation des nouveaux installés

- Accompagnement des jeunes installés la première année. Exemple : par une formation ciblée pour les aider à résoudre les difficultés techniques spécifiques des productions locales (en diversification végétale notamment).
- Dispositif spécifique de formation et conseil ouvert à ceux qui ne peuvent bénéficier du dispositif d'aide à l'installation. Exemple : sous la forme d'un chèque-conseil donnant droit à un suivi par un service technique, à l'accès à des actions de formation, ou encore au suivi par le centre de gestion agréé.

AXE 2 - Valoriser la profession agricole, les métiers

AXE 2

Action n° 2.1

Faire connaître les métiers agricoles en coordonnant les actions de communication sur les métiers avec celles sur les filières

- Lors des opérations menées par les filières auprès des jeunes. Exemple : « banane à la classe ».
- A l'occasion de reportages télé, il s'agit de produire des supports vidéo utilisables par la suite dans les actions et transposables sur internet.
- Organisation d'une journée « découverte des métiers de l'agriculture » avec visites et remise d'outils pédagogiques.

- Journées portes ouvertes dans les établissements d'enseignement agricole.
- Développement du site www.agrimetiersmartinique.fr en lien avec la présentation des métiers agricoles sur le portail d'information de l'AGEFMA.
- Présence lors des évènements agricoles. Exemple : foire agricole de Rivière-Pilote, grand marché itinérant.

Action n° 2.2

Faciliter l'embauche, l'intégration et la professionnalisation des entrants

- GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et chantiers école. Exemple : pour le maraîchage et l'horticulture pour amener des jeunes à l'agriculture en leur donnant une possibilité de formation.
- Dispositifs de préparation à l'emploi. Exemple : dispositif Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles (ADEMA), dispositif du FAFSEA en partenariat avec Pôle Emploi, ou encore dispositif d'insertion des jeunes formés au sein du RSMA (Régiment de Service Militaire Adapté) comme pour la récente convention signée avec BANAMART.
- Tutorat des entrants par les seniors. Exemple : service de remplacement, particulièrement professionnalisant, surtout si le groupement d'employeurs qui porte ce service met en oeuvre un plan de formation ambitieux.
- L'AREFA (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) et l'APECITA (Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire) : pour l'implantation de ces structures déployées en métropole qui mobilisent des actions d'intégration et de professionnalisation dans l'agriculture.

Action n° 2.3

Améliorer les conditions de travail

- Actions d'information, de formation. Exemple : préconisation de nouveaux équipements, de nouveaux outils, et de nouvelles méthodes pour améliorer les conditions de travail, limiter les risques professionnels, améliorer la santé au travail et réduire la pénibilité.
- Formation et reconversion de salariés médicalement inaptes à l'emploi occupé. Exemple : actions pour l'emploi des travailleurs handicapés sur certains sous-secteurs (espaces verts) et actions de reconversion pour les salariés devenus inaptes à leur poste de travail.

Action n° 2.4

Fidéliser la main d'œuvre agricole

- Pratiquer une politique salariale valorisante, à l'instar de la filière banane.
- Mettre en place une politique de gestion des ressources humaines au niveau des branches. Exemple : utiliser la méthode de gestion anticipative et préventive des ressources humaines GPEC.
- Développer une compétence de gestion des ressources humaines au sein des exploitations. Exemple : formation en RH des chefs d'exploitation et de l'encadrement intermédiaire.
- Amener l'ensemble des chefs d'exploitation, y compris dans les plus petites, à prendre en compte la dimension gestion des ressources humaines.

AXE 2

Action n° 2.5

Faciliter l'insertion des jeunes sortant de la formation agricole initiale

- Développer les formations en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) mais aussi la formation professionnelle continue. Exemple : mobiliser les enseignants des formations agricoles initiales scolaires (LEGTA, LPA), par apprentissage (CFAA) et de la formation continue (CFPPA) dans les actions de formation des salariés ou des exploitants, notamment celles qui sont les plus innovantes.
- Poursuivre la mise en place de certificats de spécialisation adaptés. Exemple : pour la banane ou la canne mais aussi tous les types de diversifications animales ou végétales.
- Suivre les sortants de formation. Exemple : compléter l'enquête IPA (Insertion Professionnelle des apprentis) réalisée par le rectorat avec le concours de l'AGEFMA par des études d'insertion à 2 ou 3 ans.
- Développer le préapprentissage auprès des jeunes intéressés par les métiers de l'agriculture.

Action n°2.6

Développer les parcours de professionnalisation

- Mobiliser le dispositif « période de professionnalisation ». Exemple : créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) agriculture ou élevage tropical ou encore agent de remplacement ou adapter des certificats de spécialisation ou les Spécialisations d'Initiatives Locales (SIL) comme la SIL Production Bananière.

Action n°2.7

Mutualiser les ressources humaines

- Création d'un Groupement d'employeurs (service de remplacement pour formation des exploitants et des salariés, remplacement de ceux malades ou ayant des responsabilités syndicales ou professionnelles, mise à disposition de compétences rares).

**AXE 3 - Formaliser
la gouvernance du
programme d'action
emploi-formation
de l'agriculture de
Martinique**

Action n°3.1

Pilotage

- Saisie de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (CPRE) pour un suivi du programme par un comité de suivi des financeurs.
- Mise en place d'un tableau de bord de pilotage avec définition d'indicateurs de résultats.
- Evaluation prévue dès la mise en oeuvre avec définition d'indicateurs d'évaluation.

AXE 3

Action n°3.2

Observatoire emploi-formation de l'agriculture

- Collecte et traitement des données statistiques emploi-formation.
- Veille technique sur les nouvelles réglementations, les nouvelles orientations RH, répertoire des aides.
- Benchmarking sur les modes d'organisation en RH agricoles d'autres territoires.



Cette synthèse est issue du Contrat
d'Etude Prospective disponible sur le
site du Conseil Régional :
www.crmartinique.fr
www.region-martinique.mq

2013