#### Fiches de suivi des actions du CEP Agriculture

Liste des actions prioritaires retenues dans le cadre du suivi du Contrat d'Etude Prospective relatif à l'Agriculture :

Numéro de fiche	Nom de la fiche
Fiche 1	Communiquer sur les métiers agricoles auprès des professionnels de l'Accueil de l'Information, de l'Orientation (CIO, MIL) afin d'améliorer l'image de l'agriculture et d'en promouvoir les métiers
Fiche 2	Créer un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)
Fiche 3	Développer les compétences des agriculteurs et de l'encadrement technique sur des thématiques transversales ou sur des thématiques spécifiques
Fiche 4	Offrir des formations de mise à niveau des savoirs de base aux salariés (comme celles mises en place suite aux cyclones), pour répondre aux besoins techniques spécifiques sur des problématiques conjoncturelles
Fiche 5	Offrir des formations liées aux démarche qualité ou label (Globalgap – nouvelle certification Banane équitable - agriculture biologique – certification pour une agriculture raisonnée)
Fiche 6	Offrir des formations pour l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (Certiphyto) et pour obtenir le CACES
Fiche 7	Assurer un suivi des actions de recherche-développement- formation mises en œuvre en Martinique
Fiche 8	Accompagner les nouveaux installés bénéficiaires ou non du dispositif d'aide à l'installation des Jeunes Agriculteurs (DJA)
Fiche 9	Faire accéder ceux qui veulent s'installer qui ont du foncier et un projet, au Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole (BPREA)
Fiche 10	Favoriser le développement de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) pour professionnaliser les jeunes aux emplois techniques dans les productions ou spécialités locales dont le savoir-faire s'apprend prioritairement au sein des exploitations
Fiche 11	Promouvoir auprès des exploitants et des jeunes le dispositif ADEMA (dispositif du FAFSEA pour l'Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles)

AGEFMA – OREF Novembre 2019

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

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Normalement, ce serait à la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi de gérer cette problématique de communication sur les métiers agricoles en valorisant les métiers existants dans les différentes filières. Mais, en Martinique, une telle commission n'existe pas dans le domaine de l'agriculture. Les pilotes naturels en matière de communication sur les métiers agricoles seraient alors la CTM, la DAAF et la Chambre d'Agriculture.

Il existe un réel besoin en la matière. Le diagnostic a permis de mettre en exergue que la méconnaissance de la réalité des métiers agricoles, de leurs évolutions, et surtout de leurs perspectives d'avenir, était 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.

La Chambre d'Agriculture en partenariat avec la DAAF fait par ailleurs des interventions de communication sur les métiers, ponctuellement chaque année, dans quelques collèges pour le public scolaire. Et, Banamart travaille depuis longtemps avec les missions locales (réalisation de speed dating notamment pour recruter des jeunes).

L'action doit être ouverte sur la communication en général sur les métiers agricoles.

D'autre part, la mise en place du Service Public de l'Orientation Territorial (SPTO) au sein de la CTM doit entre autre permettre d'élaborer un portail généraliste de présentation des métiers. Un ETP sera au moins affecté à la tenue de ce portail des métiers.

- Publics cibles: jeunes en formation initiale dans l'enseignement général, dans l'enseignement agricole, jeunes des missions locales, et demandeurs d'emploi à travers notamment les professionnels de l'Accueil Information Orientation (AIO).
- Niveau de réalisation en octobre 2018 : 40%
- Réalisations engagées :

Réalisation de l'action initialement prévue d'information des professionnels de l'AIO le 8 décembre 2017, 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.

Mais il s'agirait aussi de développer et d'amplifier le site internet réalisé par la DAAF en interne en 2008 de

promotion des métiers agricoles <u>www.agrimetiersmartinique.fr</u> et d'y associer les actions de promotion réalisées par les différents partenaires chacun de leur côté (Chambre d'Agriculture, Banamart, AGEFMA, ONISEP/CTM). L'organisation professionnelle de la canne, SICA Canne-Union, souhaite aussi améliorer l'image du secteur et promouvoir les métiers de la canne. Elle désire communiquer sur le fait que le secteur a changé, s'est fortement mécanisé et offre des métiers avec des compétences techniques dont de conducteur d'engins. Elle souhaiterait à l'avenir être associée au cycle d'information et d'échanges et au site Internet.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

#### Résultats attendus :

Une meilleure connaissance des réalités de l'agriculture par les responsables de l'orientation scolaire (CIO) et post-scolaire (missions locales) et par tous les martiniquais

La promotion des métiers agricoles

Le développement de l'emploi agricole dont de l'emploi salarié

Une cohérence entre les différentes actions de communication

■ Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : très forte (1ère position/10)

#### 3. Acteurs

#### Cycle d'information et d'échange

- **Pilote** : OREF/AGEFMA (initiateur de l'action) pour la première année et ensuite la Chambre d'Agriculture pour l'information à destination des professionnels de l'AIO
- Partenaires associés: Chambre d'Agriculture Service Formation, les OP (Banamart et SICA Canne-Union notamment), la DAAF, l'ONISEP (Rectorat), le service agriculture de la CTM

#### Site Internet de promotion des métiers agricoles

- Pilote : DAAF
- Partenaires associés: Chambre d'Agriculture Service Formation, les OP (Banamart et SICA Canne-Union notamment), l'ONISEP (Rectorat), l'AGEFMA, le service agriculture de la CTM

#### 4. Difficultés, alertes et risques

	Intitulé	Commentaires
•	Moyens humains (absence, insuffisance),	Pour le développement du site internet de la DAAF <u>www.agrimetiersmartinique.fr</u> , problème de moyen humain insuffisant (pas de personne dédiée, conception
•	Moyens financiers (risque de découverte de coûts au cours du projet qui grèveraient	ancienne et en interne du site) et problème de moyen financier pour développer le site aujourd'hui.
	11 3	A articuler avec la création du SPTO au niveau régional et la mise en place dans un futur proche d'un portail généraliste de présentation des métiers.
•		Pas de difficultés particulières rencontrées pour la mise en place de l'action stricto sensu à l'initiative de l'AGEFMA de cycle d'information et d'échanges. Par contre, sur la politique de communication en général sur les métiers de l'agriculture, manque de coordination entre chaque filière et entre les institutions (DAAF, Chambre d'Agriculture, Organisations Professionnelles, AGEFMA). Une Commission de Promotion de l'Agriculture a été créée au sein de la CA et n'a jamais pu rassembler l'ensemble des acteurs. Volonté de l'expression d'un projet politique fort au niveau territorial avec la mise en place d'un Comité de promotion de l'agriculture (demande de la Chambre d'Agriculture)

#### 5. Financement

#### Cycle d'information et d'échange

**Financements déjà mobilisés** : opération déjà financée à 100% pour la 1ère matinée (voir AGEFMA pour détail)

#### Site Internet de promotion des métiers agricoles

**Financements mobilisables**: PRDM 2014-2020 si lignes financières ouvertes en la matière et si le cas, nécessité aussi d'un pré-financement CTM (la DAAF ne pourrait pas avancer le coût de l'opération)

**Coût estimé**: le salaire annuel d'un webmaster et coût des équipements nécessaires (matériel informatique, véhicule, caméra... pour réalisation de films) estimés à 75.000 € annuel

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Organisation, sur une ½ journée, d'un cycle d'information et d'échanges « mieux connaître les métiers, pour mieux accompagner votre public » à destination des professionnels de l'information et de l'orientation (formation initiale CIO et insertion MIL) avec présentation par des agriculteurs et des ouvriers agricoles de leurs parcours
- Réalisation par l'AGEFMA d'une brochure à la suite de ce séminaire
- Pour une amplification du site <u>www.agrimetiersmartinique.fr</u> réalisé par la DAAF :
- Instaurer un COPIL entre les différents partenaires pour mise à disposition à la DAAF des liens de présentation de leurs films de communication sur les métiers agricoles ou des films eux-mêmes (films réalisés par la Chambre d'Agriculture, Banamart, l'AGEFMA et l'ONISEP...);
- Faire réaliser par l'ONISEP un film de promotion sur les métiers agricoles : il pourrait être réalisé par l'ONISEP dans le cadre du partenariat actuel avec la CTM (financement bipartite) sur l'année 2019, dans le cadre d'un conventionnement sur la réalisation de 20 films faisant la promotion des métiers dans des secteurs particuliers. La DAAF devrait se rapprocher de l'ONISEP sur cette question (10 filières ont déjà été définies). L'ONISEP se dit prêt à se rapprocher des services de la DAAF pour échange, communication de leurs films et travail sur site internet ;
- Rapprocher le service agriculture de la CTM, celui sur les financements européens et la DAAF pour mobiliser des financements dans le cadre du PRDM permettant une amplification du site internet, si lignes budgétaires ouvertes en la matière (question qui peut être à l'ordre du jour du COPIL enseignement agricole géré par la DAAF).

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Cycle d'information et d'échange

 Opération réalisée à 100% en décembre 2017 (qui peut être reconduite tous les ans ou les deux ans dont sur focus particulier)

#### Site Internet de promotion des métiers agricoles

- Mise en place d'un COPIL pour partage sur les films des autres partenaires pour alimenter le site internet de la DAAF: 2019
- Rapprochement ONISEP et la DAAF pour réalisation par l'ONISEP de films sur les métiers agricoles : 2019
- Rapprochement des services CTM et DAAF pour étude de financement du site internet sur les métiers agricoles : 2019
- Développement et amplification du site Internet : 2020 si financements trouvés.

#### Action 1 Agriculture - Communiquer sur les métiers agricoles

Période à mettre en évidence : 2S18							//// P	répara	ation /	mobil	isation	n des a	cteurs		Mise	en pla	ace		Réalis	sation	n		Evalua	ation		
ACTIVITÉ	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	EN S	SEMEST	TRES																			
					151	.3 2S1	13 15	514 2	S14	1515	2S15	1516	2516	1517	2S17	1518	2518	1519	2S19	1 <b>S</b> 20	2S20	1S21	2S21 :	1522 2	S22	
Cycle information et échanges pour mieux connaître les métiers	2017	100%	à reconduire tous les deux ans	AGEFMA puis CA																						
Mise en place d'un COPIL entre les différents partenaires communication sur les métiers agricoles pour mise à disposition films de communication à la DAAF	2019	0%	1 an	DAAF																						
Rapprochement DAAF et ONISEP et réalisation par l'ONISEP de films sur les métiers agricoles	2018	0%	1 an	DAAF																						
Mobiliser financement (dont PRDM 2014 2020) pour amplification site internet de la DAAF sur métiers agricoles		0%	2 ans	DAAF																						

#### 8. Pilotage/ Suivi de l'action

#### Cycle d'information et d'échange

**Indicateurs de processus**: réalisation d'un séminaire d'une demi-journée de présentation des métiers agricoles aux professionnels des CIO et des MIL (sur une demi-journée le 8 décembre 2017)

Indicateurs de ressources : brochure réalisée par l'AGEFMA à l'issue de ce séminaire (document 40 p)

Indicateurs de réalisation : nombre de participants au séminaire (40 participants)

Site Internet de promotion des métiers agricoles

Indicateurs de processus: réalisation d'un nouveau site internet (décision et plan de financement)

Indicateurs de ressources : personne et matériels dédiés

Indicateurs de réalisation : nombre de personnes visitant le site

#### 9. Résultat / Impact

**Indicateurs de résultat** : niveau d'engouement des jeunes vers les métiers agricoles qu'il faudrait pouvoir mesurer (effectifs dans les établissements agricoles, installations de JA par an, embauche d'ouvriers agricoles par an).

Le niveau de satisfaction des professionnels présents lors du cycle d'information et d'échange, le public cible, a pu être mesuré à l'aide d'un questionnaire : très satisfaisant.

Le niveau de satisfaction du site internet pourrait aussi être mesuré.

- ✓ AGEFMA
- ✓ Chambre d'agriculture Service Formation
- ✓ DAAF SFD
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ Onisep (Rectorat)
- ✓ Banamart
- ✓ CTM- Service Agriculture;
- ✓ FAFSEA actuellement OCAPIAT

## Créer un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Il n'y a pas en Martinique, ni en Guadeloupe ou en Guyane d'ailleurs, et à la différence des régions métropolitaines, de guichet unique mutualiste concernant les ressources humaines. Une Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi en Agriculture, par son action paritaire, aux côtés des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, pourrait dynamiser la création d'un outil de l'emploi partagé en milieu rural (comme elle pourrait favoriser la communication aux côtés des professionnels sur les métiers agricoles).

Les exploitations agricoles et les entreprises rurales, ne pouvant pas offrir un temps plein et consacrer tout leur temps au tutorat et à la professionnalisation des futures embauchés, un GEIQ de proximité peut être une réponse dans un bassin d'emploi identifié, en particulier dans les productions spécialisées (maraîchage) et hors banane et canne à sucre. Il y a également un besoin de compétence technique qualifiée voire hautement qualifiée, compétence qui ne peut être acquise par une exploitation seule, et qui pourrait être avantageusement partagée entre plusieurs exploitations et avec des artisans ruraux. 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.

Publics cibles : les exploitantsNiveau de réalisation : 0%

Réalisations engagées en octobre 2018 : aucun GEIQ créé

Ni la filière Banane, ni la filière Canne ne souhaitent, pour l'instant, la mise en place d'un GEIQ. De nombreuses réflexions ont été initiées. Mais aucune n'a pu aboutir :

- 1 Après la Tempête Chantal de 2013, la DIECCTE avait proposé une GPEC avec une préconisation de groupement d'employeurs.
- 2 Cap Nord : étude pour le développement économique initiée par le cabinet Pluri-cités qui avait abouti en 2016 à la recommandation de création d'un groupement d'employeurs en agriculture.
- 3 Enfin en 2016, dans le cadre d'un audit sur les besoins en RH en agriculture sur la période 2016-2020, commande du FAFSEA, une nouvelle fois, une préconisation a été faite sur la création d'un groupement. L'échec de la mise en application d'une telle proposition est à rapprocher des mentalités locales en agriculture marquées par trop d'individualismes et d'indépendance ... Le travail informel (au noir) ne doit pas non plus être négligé. Enfin, la raison principale est à rapprocher du fait que les besoins dans les exploitations d'un surplus de main d'œuvre s'expriment tous sur la même période. Dans la filière banane, le besoin en main d'œuvre s'exerce du lundi au mercredi pour la récolte-découpe et emballage des bananes (60 à 70% de l'activité des salariés) car les bateaux partent le vendredi pour tous les planteurs (les travaux de préparation des champs eux ne nécessitent que le travail d'une personne par semaine et par ha). Par contre, il arrive qu'au sein du groupement, quand une personne est formée et qu'elle n'est qu'à mi-temps chez un planteur, elle peut se voir proposer un autre mi-temps chez un autre planteur. Banamart a même essayé avec une société d'intérim Randstad de mettre en place des CIPI (Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire). Ce dispositif permettait à la fois l'embauche et la formation. L'intérim est le dispositif le plus souple en la matière mais il revenait trop cher et a été abandonné. De même, il n'y a pas de besoins de GEIQ dans le secteur de la canne de par une annualisation récente des salariés et une demande de personnels supplémentaires concentrée pour tous pendant la récolte de décembre à juin (pas de difficulté par ailleurs à trouver du personnel saisonnier).

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- Résultats attendus : offre d'un service d'emploi partagé qualifié.
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : très forte (2ème position/10)

#### 3. Acteurs

■ Pilote: FAFSEA

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

Seul le FAFSEA est aujourd'hui porteur d'un projet de mise en place d'un GEIQ. Celui-ci serait un « GEIQ Ruralité » multi-sectoriel ouvert à l'agriculture mais aussi aux services en milieu rural. Le FAFSEA souhaite circonscrire cette première expérience de GEIQ au Nord-Atlantique ; région de maraichage et particulièrement touchée par un solde migratoire négatif (départ de population). Ce projet prend entre autres comme exemple le GEIQ Bâtiment en Guyane qui marche très bien et qui a été élargi aux services en milieu rural (1500 personnes transitent par le GEIQ chaque année). Mais il nécessite de mettre en place préalablement un observatoire des métiers et des emplois sur ce secteur géographique (projet à court terme) ou en tout cas une étude en la matière.

La DIECCTE Martinique est favorable à la mise en place de GEIQ, quel que soit le secteur d'activité (chargée de mission pour la création et l'accompagnement de GEIQ au sein de la DIECCTE).

VIVEA serait prêt à accompagner en termes de formation les agriculteurs employeurs qui rentreraient dans le groupement (formation de type management / Ressources Humaines – exemple : savoir gérer un salarié).

#### 4. Difficultés, alertes et risques

	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	Intitulé	Commentaires
		Non adhésion au projet des professionnels dans les filières
-	Manque de communication (non-adhésion	Banane et Canne
	bénéficiaires et/ouprofessionnels),	Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle
-	7141763	en cours, disparition des OPCA (dont du FAFSEA) en faveur
		d'OPCO. On ne sait pas si le portage du montage d'un GEIQ
		ruralité sera repris par le nouvel organisme.

#### 5. Financement

- Financements mobilisables: budget de création de la structure et aide au fonctionnement les premières années mobilisables par la DIECCTE. L'emploi mutualisé, quant à lui, serait financé par les employeurs adhérant à la structure. La création de GEIQ est éligible au FEADER, via la mesure 2.2.1 du PRDM: soutien à la mise en place d'un service de remplacement sur les exploitations agricoles à l'organisme ou l'autorité retenu pour mettre en place ce service (100% des coûts admissibles et aide dégressive sur 5 ans).
- Financements déjà mobilisés: néant

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Conception du groupement d'employeurs (étude/projet)
- Création juridique de la structure et plan de financement
- Mise en œuvre d'une politique d'emploi partagé qualifié

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

### Action 2 Agriculture - Créer un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Période à mettre en évidence : 2S18					Préparation / mobilisation des acteurs Mise en place Réalisation Evaluation
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcenta ge réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	EN SEMESTRES  1S13 2S13 1S14 2S14 1S15 2S15 1S16 2S16 1S17 2S17 1S18 2S18 1S19 2S19 1S20 2S20 1S21 2S21 1S22 2S22
Projet de GEIQ Ruralité initié par le FAFSEA	2018	100%		FAFSEA	
Mobilisation des acteurs du nord atlantique sur le sujet	2019	0%	1 an	FAFSEA	
Mobilisation ou mise en place d'un observatoire des emplois et des compétences sur ce secteur géographique	2019	0%	1 an	?	
Conception du groupement d'employeurs (étude/projet)	2020	0%	1 semestre	FAFSEA	
Création juridique de la structure et élaboration d'un plan de financement (financement de la création par le PRDM actuel)	2020	0%	1 semestre	FAFSEA	
Evaluation de la création de la structure et mise en œuvre des emplois mutualisés	à partir de 2021	0%	permanente	GEIQ	

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus : conception d'un service d'emploi partagé qualifié

Indicateurs de réalisation : création d'un service d'emploi partagé qualifié

#### 9. Résultat / Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Effectifs employés par le GEIQ
- Qualifications acquises par les salariés du service de mutualisation
- Nombre de chefs d'entreprises agricoles ayant adhéré au GEIQ

- ✓ Banamart
- ✓ Chambre d'Agriculture
- ✓ DAAF
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ FAFSEA
- ✓ DIECCTE
- ✓ Service agriculture de la CTM
- ✓ VIVEA

# Développer les compétences des agriculteurs et de l'encadrement technique sur des thématiques transversales ou sur des thématiques spécifiques

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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). Pour les entreprises qui emploient de la main d'œuvre il y a un besoin général en formation en organisation du travail, en gestion administrative, managériale et ressources humaines.

- Publics cibles : les agriculteurs exploitants et les salariés de l'encadrement technique des exploitations
- Niveau de réalisation : 60%
- Réalisations engagées en octobre 2018 : Action réalisée dans le domaine de la banane pour les cadres intermédiaires, à reconduire et à étendre aux autres filières dont la canne et action réalisée aussi pour les exploitants agricoles via les formations financées par VIVEA.

Sur les formations spécifiques à destination des filières de diversification animale et végétale, l'offre de formation existe (DAAF et Chambre d'Agriculture) et se rapporte à différentes thématiques. La Chambre d'Agriculture forme notamment à l'agro-écologie sous forme de modules à suivre pendant 1 ou 2 ans. Les formations Chambre d'Agriculture sont dispensées par les conseillers de la CA. Cette dernière fait aussi appel si besoins à des formateurs extérieurs (exemple : intervenant venant de l'Institut National de l'Agriculture Biologique pour formation sur les semences biologiques).

Sur les formations transversales, la Chambre d'Agriculture a notamment mis en place plusieurs sessions de formation à l'utilisation d'outils informatiques, gestion et comptabilité et tout récemment une formation à l'utilisation d'applications sur les smartphones à destination des agriculteurs. Ces formations sont organisées selon les besoins (financement via VIVEA). Le programme de formation de la CA pour 2018 concerne 15 formations de 8 à 32 h qui touchent annuellement 200 agriculteurs en moyenne. En dehors de la Chambre d'Agriculture, des cabinets privés, comme ceux spécialisés en gestion, assurent aussi des formations. Quel que soit l'organisme, le problème est d'arriver à mobiliser plus d'agriculteurs en formation. VIVEA insiste sur les deux besoins forts en formation : le suivi administratif et l'utilisation de l'outil informatique (entre autres pour pouvoir faire les déclarations obligatoires).

En tant que Fonds Assurance Formation (FAF) des exploitants agricoles, VIVEA a financé, en 2017, 68 formations. Les centres de formation sont : Murielle BARRU, Banamart, CFPPA Atlantique, du Carbet, de

Rivière-Pilote et la Chambre d'Agriculture. Les thématiques des formations concernent la fiscalité et la comptabilité principalement mais aussi les productions végétales, la transformation et l'élevage... VIVEA répond à des demandes précises de formation et lance aussi des appels d'offre spécifiques (le dernier s'intitule « Stratégie et gestion d'entreprise ») en complément de son appel d'offre permanent annuel. Pour le lancement des appels d'offre, les besoins remontent des organisations professionnelles agricoles, des acteurs de la formation et du Comité régional de VIVEA qui est constitué d'élus des syndicats, de la chambre d'agriculture, des coopératives. Le taux d'accès aux formations est très faible en Martinique : il est de 9%. En effet, seuls 270 agriculteurs sur les 3000 contributeurs VIVEA de Martinique ont bénéficié d'au moins une formation financée par VIVEA. Ce taux est de 17% au niveau national.

Cette offre de formation est aussi considérée comme réalisée par **la DAAF**, qui a en charge la mise en place de l'enseignement agricole public en formation initiale ou continue (diplômante ou qualifiante). En 2018, en CFPPA, il était prévu de former 40 exploitants en informatique et 10 personnes initiées à l'agro-écologie (financement par VIVEA et FAFSEA). La DAAF travaille avec la CTM sur le recensement des besoins des OPA avant de faire les appels d'offre pour organiser les formations. Suite au besoin exprimé par l'organisation professionnelle Vergers Tropicaux, la DAAF a par exemple mis en place une formation avec le CFPPA Atlantique de CAP pour les Métiers de l'arboriculture.

Suite aux besoins recensés notamment dans le CEP Agriculture, une action de formation des cadres intermédiaires de la banane a été mise en place en 2016 avec succès et est reconduite en 2018 (Diplôme Universitaire des Cadres Intermédiaires de la Banane –DUCIBA-développé par le Service de Formation Continue de l'Université des Antilles en lien avec Banamart et avec un financement FAFSEA). Le FAFSEA mène une action permanente de formation des salariés agricoles et en est le pilote traditionnel. Il reconnait que le DUCIBA est une réussite mais qu'il faut chercher à l'élargir à d'autres secteurs de l'agriculture. De plus, le contenu modulaire devra être adapté pour répondre aux nouveaux enjeux socio-économiques du secteur professionnel. Lors de la première promotion, 9 jeunes ont été formés à des postes de directeur d'exploitation, cadres intermédiaires, responsables qualité. La formation a été réalisée en alternance. Ces jeunes sont aujourd'hui tous en activité à des postes à responsabilité. La formation sera dispensée selon les besoins (pas de promotion chaque année) ; plutôt de l'ordre d'une dizaine tous les deux ans. De même pour la banane, un CQP Certificat de Qualification Professionnelle vient d'être monté par la DAAF et le FAFSEA en concertation et sur demande de Banamart, pour la valorisation des employés en place. Il doit être mis en place dans le courant de l'année 2019 par le CFPPA de Rivière Pilote. Cette offre de formation devrait aussi permettre d'attirer de nouvelles recrues.

Cette action en cours dans le secteur de la banane (DUCIBA) pourrait notamment intéresser le secteur de la canne. Sur les 20 plus gros planteurs, le directeur de Canne-Union estime qu'il y aurait un besoin en formation d'une quinzaine de personnes (peut-être tous les trois ans) dans le domaine de la gestion, de la qualité, de l'agro-écologie et du management. Certaines entreprises ont des besoins en politiques managériales plus modernes et participatives. D'autres ne trouvent pas sur place l'encadrement souhaité. L'entreprise du Lareinty, par exemple, a recruté des encadrants techniques en Asie. Parmi les 150 planteurs à titre individuels, quelques jeunes pourraient aussi être intéressés par cette formation. Une action de ce type est à approfondir entre le FAFSEA et la SICA Canne-Union.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

#### Résultats attendus :

Formation sur des besoins techniques spécifiques pour différentes productions (banane, canne, élevage,

diversification végétale)

Formation sur des thématiques transversales : informatique, comptabilité-gestion et gestion du personnel et encadrement

Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions: très forte (3<sup>ème</sup> position/10)

#### 3. Acteurs

- Pilotes: Chambre d'agriculture et VIVEA pour les exploitants agricoles, FAFSEA pour les salariés agricoles.
  - DAAF, CPNE agricole et Banamart pour CQP Banane.
  - DAAF, UAG et Banamart pour DUCIBA.
- Partenaires associés : les organisations professionnelles, CFPPA

#### 4. Difficultés, alertes ou risques

TI Billiountes) diertes ou	
Intitulé	Commentaires
<ul> <li>Moyens humains (absence, insuffisance)</li> </ul>	Besoin concernant l'encadrement technique qui n'avait pas encore été exprimé par filières autres que la Banane, besoin nouvellement exprimé pour la filière Canne
■ Moyens financiers	VIVEA insiste sur la trop faible collecte auprès des agriculteurs exploitants en Martinique qui ne permet pas de financer tous les besoins en formation des agriculteurs (collecte en 2017 : 223.000 € et 2018 : 200.000 €); mutualisation qui s'exprime déjà avec d'autres régions de France : 318.000 € en autorisation d'agrément pour formation des agriculteurs (hors salariés). Les besoins sont plus importants. Regrette que les lignes budgétaires du PRDM permettant le financement de la formation n'aient pas été ouvertes.

#### 5. Financement

- Financements mobilisables: budgets de formation continue des salariés (FAFSEA) et des exploitants (VIVEA). VIVEA regrette qu'il n'y ait pas de co-financement jusqu'à présent par la CTM ou via les fonds européens (pas de ligne de formation ouverte via le PRDM voir ci-dessus). Dans le cadre de DUCIBA: le FAFSEA finance la formation continue de 10 mois via la professionnalisation, apporte une aide au tutorat pour les employeurs (les jeunes sont 3 semaines ½ par mois sur une exploitation et une semaine par mois en formation) et le FAFSEA peut rembourser les entreprises pour le temps où le jeune est en formation (les entreprises de moins de 11 salariés). Il n'y a pas de problèmes de financement.
- Financements déjà mobilisés : oui pour une première promotion DUCIBA.

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

**Mise en œuvre des promotions DUCIBA suivantes** : 2<sup>ème</sup> promotion en cours (début avril 2018 à fin janvier 2019)

**Identification des besoins de formation** de ce type pour les autres filières (FAFSEA et organisations professionnelles)

Poursuite des modules de formation performants par la CA et la DAAF

Mise en place de nouveaux modules de formation par la CA et la DAAF, selon les besoins exprimés chaque année

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Action 3 Agriculture - Développer les compétences des agriculteurs et de

#### l'encadrement

Période à mettre en évidence : 2S18					_		Prép	aration	/ mobi	lisation	n des a	cteurs		Mise	en p	lace		Réali	sation	1		Evalu	uation		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote		MESTR 2S13		2514	1515	2S15	1516	2516	1517	2S17 :	1518	2518	1519	2519	1520	2520	1521	2521	1522	2522	 
Première promotion DUCIBA	2016-17	100%	1 an	UA/Banama rt/FAFSEA																					
Seconde promotion DUCIBA	2018-19	0%	1an	UA/Banama rt/FAFSEA																					
Identification des besoins de formation de ce type pour les autres filières notamment la Canne	2019-20	0%	1 an	FAFSEA/SIC A canne Union/UA																					
Poursuite des modules de formation performants mis en place par la CA et la DAAF		50%	permanente	DAAF/CA/OF																					
Mise en place de nouveaux modules de formation par la CA et la DAAF selon les besoins exprimés chaque année		50%	permanente	DAAF/CA/OF																					

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

**Indicateurs de processus**: réflexion FAFSEA/SICA Canne-Union notamment sur modules de formation à mettre en place

Indicateurs de réalisation : modules de formation mis en place (toutes filières)

#### 9. Pilotage / Suivi de l'action

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre de salariés et d'exploitants formés sur les besoins transversaux dont les compétences managériales,
- Nombre de salariés et d'exploitants formés sur des besoins techniques spécifiques.

- ✓ Banamart
- ✓ Chambre d'agriculture
- ✓ FAFSEA
- ✓ DAAF
- ✓ Pôle Emploi
- ✓ VIVEA
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ Université Service Formation continue
- ✓ CTM

Offrir des formations de mise à niveau des savoirs de base aux salariés (comme celles mises en place suite aux cyclones), pour répondre aux besoins techniques spécifiques sur des problématiques conjoncturelles

#### 1. Contexte d'intervention

Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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'un besoin pour les salariés en connaissances de base.

- Publics cibles : salariés
- Niveau de réalisation : 90%
- Réalisations en octobre 2018 :

L'offre de formation aux salariés notamment sur les compétences clés, les savoirs de base et les compétences techniques ou transversales est une action permanente du FAFSEA depuis le cyclone DEAN de 2007. Mais l'OPCA veut aussi travailler avec les Organisations Professionnelles et les entreprises pour mettre en place des formations qui anticipent les changements et accompagnent les organisations de travail et les nouvelles compétences requises et ne pas seulement attendre d'être confronté aux besoins.

Le FAFSEA organise aussi de multiples formations destinées à faire face aux problématiques conjoncturelles telle la lutte contre la cercosporiose du bananier ou la culture de tomates et d'autres productions hors sols (formations assurées par Banamart, la Chambre d'Agriculture et les CFPPA principalement)

La dernière campagne de formation proposée suite au cyclone Maria a touché 1500 salariés agricoles en Martinique (sur les 4200 salariés permanents des productions agricoles) et 2400 dans toutes les Antilles. Elle a concerné le secteur de la banane mais aussi le maraichage. Une grande partie des formations proposées étaient courtes, d'initiation ou de perfectionnement; mais il y a aussi eu une offre de parcours polycompétences et des formations sur les cœurs de métier agricoles.

Des métiers vont devenir en tension avec les départs en retraite qui auront lieu dans les 3 à 5 ans. De nouvelles formations doivent être proposées. Exemple en Guadeloupe : utilisation future de robots pour couper les plantes de service qu'on laisse dorénavant se développer pour limiter les intrants... une formation à l'utilisation des robots pourrait être prête en Guadeloupe en 2019.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- Résultats attendus : poursuivre la politique de formation continue, principalement en actions collectives :
  - Formations sur les besoins techniques spécifiques selon les différentes productions (banane, canne, diversification végétale, élevage) sur des problématiques conjoncturelles. Exemple : les nouvelles techniques culturales dans les bananeraies ou le développement de la culture de la tomate et d'autres productions hors sol,

- Formations de mise à niveau sur les fondamentaux dans la poursuite des formations mises en place après les tempêtes et les cyclones depuis DEAN en 2007,
- Formations innovantes qui intègrent la transformation numérique, la digitalisation...,
- Nouvelles formations pour anticiper les changements, comme celles à l'utilisation de robots en agriculture pour couper les plantes de services ou comme celles pour faire face aux changements climatiques.
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte (5ème position/10)

#### 3. Acteurs

- Pilote : FAFSEA/OCAPIAT
- Partenaires associés : Organisations de producteurs, Chambre d'Agriculture, représentants des salariés
  - 4. Difficultés, alertes et risques : néant

#### 5. Financement

- Financements mobilisables : budgets de formation continue des salariés (FAFSEA) éventuellement abondés par le FSE, FEADER et la CTM au besoin
- Financements déjà mobilisés : Après le cyclone Maria en 2017, acte de solidarité du FAFSEA au niveau national, avec 6 millions d'euros pour la formation des salariés agricoles aux Antilles

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

Recensement des besoins techniques non pourvus et des nouvelles formations à mettre en place pour initier les changements (FAFSEA et organisations professionnelles)

Poursuite des modules de formation sur les deux axes (FAFSEA).

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Début de l'action en 2007 – action permanente à poursuivre.

## Action 4 Agriculture - Offrir des formations aux salariés de mise à niveau sur les savoirs de base et pour répondre aux besoins techniques spécifiques

Période à mettre en évidence : 2S18		'	'			/// Pre	paratio	n / mol	bilisatio	on des	acteurs		Mise	en place	9	Réa	lisatio	n		Evalua	tion		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	_	ESTRES 513 151/	2S14	1S15	2S15	<b>1</b> \$16	2516	1S17	2S17	1S18 2S	18 <sub>1</sub> 5:	19 2519	1520	2 <b>S</b> 20	1521	2 <b>\$</b> 21 1	.S22 2S22	2	
Poursuite des modules de formation sur les deux axes	2007	100%	Permanente	FAFSEA																			
Recensement des besoins techniques non pourvus et des nouvelles formations à mettre en place pour initier les changements	2019	0%	1 an	FAFSEA/org anisations professionn elles																			

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de réalisation : nombre de modules de formation mis en place

#### 9. Résultat / Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre de salariés formés sur les fondamentaux,
- Nombre de salariés formés sur des besoins techniques spécifiques
- Nouvelles de formations mises en place pour anticiper les changements

- ✓ FAFSEA
- ✓ Banamart
- ✓ Chambre d'agriculture

# Offrir des formations liées aux démarches qualité ou label (Globalgap – nouvelle certification Banane équitable - agriculture biologique –certification pour une agriculture raisonnée)

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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 : agriculteurs et salariés
- Niveau de réalisation : 90%
- Réalisations en octobre 2018 : Poursuivre les actions engagées de certification dans les différents domaines

Dans le domaine de la banane, Il existe trois niveaux de certification possibles utilisés par les exploitants pouvant répondre aux cahiers des charges et qui permettent de valoriser leur production.

- 1/ Globalgap (essai d'une certification locale Banagap abandonnée depuis): certification utilisée pour le commerce B to B, pour rentrer dans la grande distribution. En tonnage, c'est 75% de la production des adhérents à Banamart (84 producteurs certifiés).
- 2/ Agriculture Biologique : 2 exploitations rentrent dans cette catégorie avec un potentiel de production de 1.100 tonnes commercialisées sur le marché local et à l'export. Un développement de cette segmentation est en cours et d'autres exploitations s'y inscriront dans les années à venir.
- 3/ Lancement d'un référentiel Commerce Equitable pour la Banane Equitable en mars 2018. Depuis la nouvelle loi sur l'Economie Sociale et Solidaire, la certification Commerce Equitable est possible dans une relation commerciale Nord-Nord. Banamart s'est lancé dans cette nouvelle certification pour les producteurs qui remplissent les conditions du référentiel (production annuelle inférieure à 500 tonnes) ; 20 producteurs sont certifiés, leur production est vendue 30% plus chère que la banane dite classique (à catégorie équivalente et à prix fixe pendant l'année). De surcroit, elle bénéficie d'une prime de développement de près de 100 € la tonne afin d'assurer le financement d'actions collectives.

Dans le domaine de la canne, le cycle de qualité à respecter est très important car tous les rhums produits en distillerie en Martinique sont AOC. Un cahier des charges de l'INAO (Institut National des Appellations d'Origine Contrôlée) a été mis en œuvre sur le plan local par le SDAORAM (Syndicat de Défense de l'Appellation d'Origine Rhum Agricole Martinique) avec le concours du Centre Technique de la canne et du sucre et la SICA Canne-Union. La sucrerie du Galion fabrique un sucre labellisé « RUP » et deux types de rhums : le rhum traditionnel de sucrerie et le rhum Grand Arôme bénéficiant d'une IG (Indication Géographique). Il n'y a pas de besoins particuliers en formation autres que ceux qui sont pourvus en interne par le CTCS et les distilleries. Le label bio en canne est considéré comme très contraignant et utilisé que par la distillerie Neisson pour l'instant. Certains planteurs en canne voudraient aussi s'orienter vers l'agro-écologie.

**Dynamique locale pour la valorisation de démarches qualité** sur de nombreux produits : mouton Martinique, cacao (IGP Indication Géographique Protégée) ... Les besoins émergent dans le cadre d'une démarche ascendante.

Des formations existent sur les différents labels ou certifications : formations obligatoires ou plus techniques (voir catalogue FAFSEA). Le FAFSEA propose déjà de nombreuses formations pour répondre à ces besoins, formations assez courtes. Avec les formations dispensées via le FAFSEA et VIVEA pour les producteurs, tous

les besoins déjà répertoriés sont couverts.

**En Agriculture biologique** : Partenariat réalisé entre la DAAF, la Chambre d'agriculture et la CTM qui ont soutenu des opérations phares et inédites, depuis 2013, pour inciter et faciliter les reconversions en bio :

- Réalisation d'une étude de marché sur AB,
- Étude de potentialités de développement des fermes en AB,
- Guides de conversion 2013 et 2015,
- Deux films 2014 et 2016 et deux séminaires en 2015 et 2016).

Plusieurs sessions de formation en Agriculture Biologique ont déjà touché environ 40 exploitants :

- En 2016-18 : formation spécifique AB par la Chambre d'Agriculture avec 14 agriculteurs (280 h),
- Démarrage du volet 3 en 2017.

De même, la CTM a mis en place un Certificat de Spécialisation sur la « conduite de production en agriculture biologique ».

En Martinique, le nombre de conversions et d'installations en bio progresse sensiblement (3 à 4 engagements par an) portant à 59 le nombre d'entreprises ayant fait ce choix de mode de production.

Volonté aussi de réalisation par la Chambre d'Agriculture d'un référentiel formation et conseil pour une transition vers l'agro-écologie (agriculture raisonnée): les différents modules visés par ce référentiel permettront de limiter le recours aux produits phyto et d'intégrer des méthodes, des techniques agricoles adaptées et des outils innovants favorisant le développement des entreprises agricoles. Pour 2018 : élaboration du contenu de la formation et finalisation du référentiel-formation.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

Résultats attendus :

La continuité des actions de formation continue liées aux démarches qualité ou label : Globalgap, agriculture biologique (formation technique d'accompagnement à la conversion) et autres labels.

Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte

#### 3. Acteurs

- Pilotes: Organisations de producteurs et la Chambre d'Agriculture
- Partenaires associés : FAFSEA, VIVEA, DAAF, CTM

#### 4. Difficultés, alertes ou risques : néant

#### 5. Financement

Financements mobilisables: budgets de formation continue des salariés (FAFSEA) ou des exploitants agricoles (VIVEA – jusqu'à présent les formations sur la qualité représentent environ ¼ du budget de formation de VIVEA en Martinique environ 50.000 € quelque que soit la filière... Banane, mouton Martinique ...)

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Elaboration d'un référentiel de formation agriculture raisonnée (en vue d'un label) par la Chambre d'Agriculture
- Poursuite des modules de formation en place (AB, agro-écologie, qualité... voir offre FAFSEA et VIVEA)
- Engagement de Banamart dans une démarche Commerce Equitable pour la valorisation d'une partie de la production (réalisé) et mise en place des formations adaptées

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Action 5 Agriculture - Offrir des formations liées aux démarches qualité

Période à mettre en évidence : 2S18	3					Prép	oaratio	n / mol	bilisati	on de	s acte	urs		Mise	en pl	ace		Réali	satio	n		Evalu	ation		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage		Pilote		EMEST																			
		réalisation	L'ACTION		1S13	2S13	1514	2 <b>S</b> 14	1S15	2S15	1516	2S16	1S17	2S17	1S18	2S18	1519	2S19	1 <b>S</b> 20	2 <b>S</b> 20	1521	2 <b>S</b> 21	<b>1</b> \$22	2S22	
Poursuite des modules de formation en place (AB, Agro-	2013	100%	permanente	FAFSEA																					
biologie, Globalgap)																									
Engagement de Banamart dans une démarche de commerce équitable et formation adéquate à dispenser	2018	0%	1an	Banamart																					
Elaboration d'un référentiel de formation agriculture raisonnée (en vue de l'obtention d'un label)	2018	0%	1 an	CA																					

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de réalisation : modules de formation sur la certification et la qualité mis en place

#### 9. Résultat / Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre d'agriculteurs formés
- Nombre d'action de formation mises en place
- Nombre d'heure de formation

- ✓ Banamart
- ✓ Chambre d'agriculture
- ✓ FAFSEA
- ✓ SICA Canne-Union

# Offrir des formations pour l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (Certiphyto) et pour obtenir le CACES

#### 1. Contexte d'intervention

**Ecophyto** est un plan qui vise à réduire progressivement l'utilisation des produits phytopharmaceutiques en France tout en maintenant une agriculture économiquement performante. Il est piloté par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation 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.

En 2018, tous s'accordent sur le fait que toutes les formations nécessaires en agriculture ont été engagées et financées soient par le FAFSEA soit VIVEA. Tous publics confondus, en septembre 2018, 3.829 professionnels ont été formés en Martinique (dont décideurs, opérateurs, vente, conseil y compris les collectivités territoriales ...). Le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité est, quant à lui recommandé comme son nom l'indique pour la conduite d'engins (préconisation territoriale). Sa formation est aussi dispensée, notamment pour les salariés conducteurs d'engins, tracteurs et machines dans les filières productions animales et végétales (canne, banane, maraichage, arboriculture ...).

Les certificats Certiphyto sont déclinés par activité. Il existe cinq certificats individuels, adaptés aux différentes activités professionnelles, dont pour les agriculteurs, un certiphyto « décideurs en entreprise soumise à agrément » et « décideur en entreprise non soumise à agrément »; et pour les salariés un certiphyto « opérateurs ». Les voies d'accès peuvent être le suivi d'une formation, la participation à un test de connaissance, ou détenir un des diplômes requis depuis moins de 5 ans.

- Publics cibles : chefs d'entreprise et salariés agricoles
- Niveau de réalisation : 100%
- Réalisations en 2018 :

Les organismes de formation habilités par la Direction Générale de l'Enseignement et de la recherche du MAA (CFPPA, Banamart, Chambre d'Agriculture, M. BARRU, BMDC...) contribuent à la formation des agriculteurs à une utilisation responsable des produits phytopharmaceutiques et à l'obtention du Certiphyto (certificat individuel). Le FAFSEA et VIVEA financent ces formations, réalisées par des organismes de formation habilités.

La même année, le FAFSEA a financé pour l'obtention du CACES tracteur (sup 50 CH) quatre formations (dispensées au CTSC, à Banamart ou par des prestataires extérieurs). Seuls les agriculteurs ne cotisant pas à VIVEA paient en propre leur formation pour l'obtention du Certiphyto.

Dans le domaine de la banane, tous les chefs d'exploitations et tous les salariés détectés par les chefs d'exploitation comme utilisant des produits phytosanitaires ont été formés à leur utilisation et obtenu un Certiphyto. Les nouveaux besoins ne concerneront que les nouveaux entrants et les renouvellements (durée du certificat de 5 ans). Les Certiphyto sont délivrés par différents organismes de formation avec un financement du FAFSEA. Le Centre de formation au sein de Banamart permet d'obtenir le CACES. Les grosses exploitations peuvent même faire réaliser les formations sur place avec des formateurs. Les formations dispensées couvrent les besoins.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Résultats attendus :** des formations principalement en actions collectives pour l'obtention de certificats obligatoires (formations aussi à la demande, si besoin est) :
- Pour pouvoir utiliser les produits phytopharmaceutiques mais aussi en réduire leur consommation, obtenir le Certiphyto ;

- Pour obtenir le CACES, le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, recommandé pour les conducteurs d'engins mobiles agricoles et de levage.
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte

#### 3. Acteurs

- Pilotes : DAAF pour le Certiphyto et différents opérateurs pour le CACES
- Partenaires associés: FAFSEA/OCAPIAT, VIVEA, CFPPA, Chambre d'Agriculture, les organisations professionnelles et leurs centres de formation

#### 4. Difficultés, alertes et risques : néant

#### 5. Financement

- Financements mobilisables: budgets de formation continue des agriculteurs et salariés (FAFSEA et VIVEA)
- Financements déjà mobilisés : sur les formations menées jusqu'alors

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

Poursuite des modules de formation en place

7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 6 Agriculture - Offrir des formations réglementaires (Certiphyto et Caces)

Période à mettre en évidence : 2518				P	répara	ation ,	/ mot	oilisat	ion de	s act	eurs		Mi	se e	n pla	ace		Réa	lisati	on		Eva	luatio	n			
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage	DURÉE DE	Pilote			STRE																				
	51501	réalisation	L'ACTION	111000	1S13	<sub>2</sub> S	13 15	14 2	S14	1515	2S15	151	6 2S1	6 151	.7 2S	17 1	S18	2518	1519	2S1	152	0 2\$2	0 1521	2\$21	1522	2 <b>S</b> 22	 
Poursuite des formations en Certiphyto (nouveaux entrants et renouvellement)	2013	100%	5 ans	UA/Banamar t/FAFSEA																							
Poursuite des formations CACES			permanente																								

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de réalisation : sessions de formation mises en place

#### 9. Résultat / Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre de Certiphyto délivrés
- Nombre de CACES délivrés en agriculture

- ✓ Chambre d'agriculture
- ✓ DAAF
- ✓ Banamart
- ✓ SICA Canne-Union
- √ FAFSEA/OCAPIAT
- ✓ VIVEA

#### Assurer un suivi des actions de recherchedéveloppement-formation mises en œuvre en Martinique

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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 recherchedéveloppement-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.

- Publics cibles : agriculteurs et salariés agricoles.
- Niveau de réalisation : 0% et pertinence non avérée pour l'ensemble des acteurs
- Réalisations en octobre 2018 :

Dans le domaine de la banane, des formations sont effectivement mises en place suite aux actions de recherche-développement de l'Institut technique (IT2) développées à partir des besoins identifiés par la profession. IT2 (partie banane et partie diversification végétale) fait le lien entre les organismes de recherche pure (CIRAD et INRA) et les professionnels et permet la vulgarisation d'itinéraires techniques. Des formations sont organisées pour les chefs d'entreprise et les salariés sous forme d'ateliers ouverts gratuitement aux membres du groupement. Cela a été le cas pour la lutte contre la cercosporiose des bananiers avec la bonne pratique de coupe des feuilles et pour la détermination de plants venant de St Domingue dans la recherche sur une variété de banane résistante à la cercosporiose.

Dans le domaine de la canne, Il y a des expérimentations en canne aujourd'hui chez les planteurs dont sur les plantes de couverture. Des recherches sont aussi menées sur des variétés nouvelles en canne, permettant de lutter contre le développement de maladies, dont une variété de canne provenant de la Réunion qui est expérimentées chez des planteurs aux différentes conditions pédoclimatiques. La recherche-développement-formation est donc réalisée en interne entre le CTCS et la SICA canne union regroupant les planteurs. Il n'y a pas de besoin identifié à communiquer plus avant sur les différentes actions de recherche-développement-formation des différents secteurs de l'agriculture martiniquaise; par contre il y aurait un besoin de mieux connaître ce qui se passe dans le monde en la matière.

La Chambre d'Agriculture serait pour un suivi et une information ponctuelle au moins une fois l'an des différentes actions de recherche menées. La formation doit pouvoir s'appuyer sur la recherche. La ligne 1.2.1 du PRDM a été ouverte et un appel à projet lancé. Mais pour pouvoir envisager la création et le suivi d'une plateforme qui recenserait les demandes et les obtentions de formation-conseils tous secteurs agricoles confondus, il faudrait pouvoir créer une entité adéquate ; action non réalisée.

De l'avis du FAFSEA, les actions recherche-développement-formation sont très pertinentes par sous-secteur, comme dans la banane : le CIRAD a mis en place une nouvelle variété de banane résistante à la cercosporiose « CIRAD 925 ». En revanche, il regrette qu'il n'y ait pas plus de lien entre Recherche-Développement et Formation. Serait intéressé par le fait de savoir si on ne peut pas mettre en place plus de formations dans ce sens (pour se faire, il faudrait aller voir chaque institut technique).

L'animatrice du RITA Martinique ne voit pas non plus la nécessité d'un suivi commun pour l'ensemble des filières. Les transferts d'expérimentations fonctionnent très bien pour la banane (entre IT2 et la SICA

Banamart) et la canne (entre le Centre Technique de la Canne et du Sucre et la SICA Canne-Union) et il n'y a pas d'actions communes à mener.

Par contre il s'agit d'approfondir l'action en matière de diversification ; ce qui est du ressort du RITA et qui va pouvoir être fait suite au déblocage en juillet 2018 de fonds du PRDM.

Les besoins sont importants car concernent les petites exploitations en Martinique ; on considère qu'il y a entre 1200 et 1600 exploitations en diversifications (contre 207 planteurs en canne, société ou personne physique et 370 bananiers pour un total de 3300 exploitations).

La démarche du RITA est la suivante :

- Un petit nombre d'agriculteurs, pilotes volontaires, reçoivent les expérimentations pour les tester grandeur nature sur leurs exploitations.
- Ensuite des journées de découverte « Journées bord de champs » sont organisées par les centres techniques en charge de ces expérimentations (IT2, CIRAD ou Chambre d'Agriculture...) pour les faire connaître à plus d'agriculteurs du sous-secteur d'activité pour une amplification de l'utilisation des innovations.
- Enfin, des séances de formation sont organisées pour les techniciens de la Chambre d'Agriculture, des techniciens des Organismes de Producteurs, des instituts techniques, des coopératives maraichères et horticoles.

Chaque porteur de projet (IT2, CIRAD ou CA) finance ses expérimentations mais il faut aussi ensuite mettre en place des formations auprès de l'ensemble des agriculteurs chefs d'exploitations des sous-secteurs concernés (formations qui passent par VIVEA).

Les actions de formation qui avaient été définies entre le RITA et VIVEA dans le cadre de l'ancien PRDM de 2012 à 2014 ont pu être mises en place (l'OEADOM a même pris le relais en matière de financement de certaines actions): Action pour la gestion de l'enherbement par des méthodes alternatives sous les vergers, définition des itinéraires techniques appropriés pour les plantes médicinales, engrais verts pour le maraichage basés sur la rotation et action fourrage avec IKARE, l'INRA et la Chambre d'Agriculture.

De nouvelles actions de formation vont pouvoir être lancées (PRDM 2014-2020) : Action Miel avec le PARM et le PNM par le Groupe de Défense Sanitaire ; Actions sur les agrumes ; Tomates (porte greffe contre le flétrissement bactérien et plantes assainissantes...).

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- Résultats attendus: transfert de l'innovation et des résultats des expérimentations dans les exploitations agricoles.
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : pertinence non avérée sauf pour la Chambre d'Agriculture

#### 3. Acteurs

Pilote: aucun pilote identifié

Personne ne veut porter cette action. Nécessité de la création d'une entité adéquate pour pouvoir répondre à l'appel à projets lancé suite à l'ouverture de la ligne 1.2.1 du PRDM « Information et diffusion de connaissances scientifiques et de pratiques novatrices » (action non réalisée)

**Partenaires associés** : Chambre d'Agriculture, Organisations de producteurs et leurs instituts techniques : IT2, RITA, CIRAD, INRA, CTCS ; FAFSEA, DAAF, CTM

#### 4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
adhésion bénéficiaires et/ ou	Non adhésion des professionnels agricoles à cette proposition d'action (en dehors de la Chambre d'Agriculture) – attendre le résultat de l'appel à projets lancé dans le cadre de l'ouverture de la ligne budgétaire du PRDM pour savoir si porteur de projet se manifeste pour créer structure adéquate qui pourrait porter l'action

#### 5. Financement

#### Financements déjà mobilisés :

Formations assurées gratuitement, lors des expérimentations, aux membres des groupements à partir du travail de recherche-développement des instituts techniques, puis financement des formations par le FAFSEA et VIVEA.

#### Financements mobilisables:

Ligne 1.2.1 du PRDM a été ouverte et un appel à projet lancé.

### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action, telle que définie dans le CEP en 2012

- Mise en place d'une structure de pilotage et personne dédiée
- Recueil des besoins des Organisations Professionnelles Agricoles, des programmes de recherches mises en place et des programmes de formation qui en découlent
- Diffusion de l'expérimentation, Recherche et innovation
- Mise en place de nouvelles actions de formation montées en partenariat avec un institut technique ou un centre de recherche

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 7 Agriculture - Assurer un suivi des actions de recherche-développement-

C			
tΩ	rm	atı	n

Période à mettre en évidence : 2S18						Prépa	aration	/ mobi	lisatio	n des a	acteurs	8		Mise	en pla	ace		Réali	satior			Evalu	ation		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	EN SEI			2514	1515	2S15	1516	2 <b>S</b> 16	1517	2S17	1518	2518	1519	2 <b>S</b> 19	<b>1</b> \$20	2 <b>\$</b> 20	1521	2521	1522	2522	 
Ouverture de la ligne 1.2.1 du PRDM permettant de financer cette action et appel à projet lancé	2018																								
Mise en place d'une structure de pilotage et personne dédiée	?	0%	1 an	Personne ne veut être le pilote (voir CA)	00000																				
Recueil des besoins des organisations professionnelles agricoles et des programmes de recherche mises en place et des programmes de formation qui en découlent		0%	1an	Structure de pilotage (non créée)																					
Diffusion de l'expérimentation, recherche et innovation		0%	Permanente	Structure de pilotage (non créée)																					
Mises en place de nouvelles actions de formation montées en partenariat avec un institut technique ou un centre de recherche		0%	Permanente	Structure de pilotage (non créée)																					

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus: mise en place d'une structure de pilotage

Indicateurs de ressources : recrutement d'une personne dédiée

Indicateurs de réalisation : diffusion de l'expérimentation, recherche et innovation sous forme de lettre

#### 9. Résultat / Impact

**Indicateurs de résultat** : développement de la mise en place de formations à la suite d'opérations de recherche-développement et augmentation du nombre d'exploitants, de techniciens et de salariés formés sur des actions de recherche-développement

- ✓ RITA (Réseaux d'Innovation et de Transfert Agricole)
- ✓ Chambre d'agriculture
- ✓ DAAF
- ✓ Banamart
- ✓ FAFSEA/OCAPIAT
- ✓ CTM service agriculture

# Accompagner les nouveaux installés bénéficiaires ou non du dispositif d'aide à l'installation des Jeunes Agriculteurs (DJA)

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Permettre aux agriculteurs porteurs d'un projet d'installation de réussir à mettre en place une activité viable, soit en dehors de la problématique de l'obtention des aides financières (DJA), par l'offre de formation dont ils ont besoin. L'octroi de la Dotation Jeune Agriculteur est conditionné au respect de certaines conditions (avoir moins de 40 ans, surface foncière minimum, maitrise du foncier et détention d'un diplôme de niveau minimum BP Responsable d'Entreprise Agricole...). Environ une trentaine de projets d'installation sont portés par des Jeunes Agriculteurs chaque années (jeunes qui remplissent les conditions requises pour l'obtention de la DJA et qui s'engagent dans un PPP Plan de Professionnalisation Personnalisé sur quatre ans) et seulement 30% de ces projets aboutissent (une dizaine). Une dizaine de jeunes se voient donc octroyer une autorisation de DJA par an (4 DJA payées en 2016 et 4 DJA payées en 2017). Pour rappel, le nombre de DJA octroyé était plus important dans le cadre du précédent PRDM (17 DJA attribuées en 2012). La DJA est payée en deux fractions et peut se monter à 50.000 €. Enfin, sur la dizaine de projets qui aboutissent par an, plus de 50 % des jeunes agriculteurs au terme des 4 années d'installation, arrivent à une déchéance de DJA pour non-respect des engagements. Cette déchéance est principalement due, d'après la DAAF, d'une part à des spéculations non adaptées au milieu pédoclimatique de leur exploitation, et d'autre part, surtout à la non professionnalisation des porteurs de projets (une des raisons de la déchéance de DJA est la non production de sa comptabilité dans les délais impartis).

Par ailleurs, 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). Pour ces derniers, voir proposition avec la FA 8 Bis.

Il existe un problème d'ensemble de formation ou d'accompagnement des agriculteurs qui s'installent chaque année.

- Publics cibles: agriculteurs s'installant, bénéficiant d'un PPP (Plan de Professionnalisation Personnalisé ouvrant droit notamment à la DJA)
- Niveau de réalisation : 10%
- Réalisations en octobre 2018 : Le dispositif d'accompagnement administratif (suivi de la comptabilité, montage des dossiers administratifs...) monté pour les bénéficiaires PPP/DJA sera opérationnel fin 2018.

Dans le secteur de la canne, de l'avis du directeur de la SICA Canne-Union, beaucoup de jeunes formés dans les CFAA, CFPPA, LEGTA et lycée agricole s'installent en agriculture. Mais le système a peu d'efficacité car ces derniers ne peuvent s'installer que sur 1 ou 2 ha seulement. Pour lui, cela n'a pas de sens ; les exploitations sur de si petites surfaces ne permettent pas d'en retirer des revenus suffisants. Il participe au COSDA et remarque que seulement de 5 à 7 jeunes installés par an sont bénéficiaires de la DJA et la 1/2 abandonne dont par manque de formation. Le constat de la SICA Canne-Union est qu'il manque de terres en canne en Martinique (besoins exprimés par les distilleries et la dernière usine sucrière). Or la canne n'attire pas... Sa culture est dite non suffisamment rentable et la surface minimum requise pour une installation en canne est

supérieure à 5 ha. Or, il pourrait y avoir de l'attrait pour ce métier où le travail ne se fait que sur 7 mois de l'année seulement; ce qui laisse du temps libre. La SICA Canne-Union porte le projet, pour la filière canne/rhum/sucre, d'attirer des agriculteurs en diversification pour exploiter de 1 à 3 ha en canne, en plus d'autres spéculations. Au moins 2 ha en canne donneraient des débouchés financiers réguliers à chaque agriculteur (de l'ordre de 10.000 à 20.000 € par an), et la rotation sur des terres en canne améliore la qualité des sols de l'ensemble de l'exploitation et donc la rentabilité de l'ensemble des productions sur une exploitation (les feuilles de canne peuvent aussi être données en fourrage aux animaux...).

Dans le secteur de la banane, le directeur de Banamart regrette que trop peu de jeunes s'installant dans la banane bénéficient de la DJA et ne se rapprochent même pas du Point Accueil Information Transmission (PAIT) géré par le Syndicat des Jeunes Agriculteurs. Il existe des conditions d'âge (moins de 40 ans) — alors que la moyenne d'installation en Martinique est de 38 ans - mais aussi de foncier disponible (les agriculteurs âgés restent en exercice du fait des trop faibles montants des retraites dans les DOM) et enfin de revenus à ne pas dépasser (or dans la banane à partir d'un certain tonnage, revenus plus conséquents). Il existe bien sûr un problème de pérennité des Jeunes Agriculteurs s'installant. Il faudrait donc plus d'aides (DJA) mais aussi plus d'accompagnement en termes de suivi (même si des formations sont assurées par la Chambre d'Agriculture).

L'idée, présentée dans le CEP 2012, était pour ceux ne bénéficiant pas de la DJA d'obtenir un chèque-conseil donnant droit à un suivi par un service technique, l'accès à des actions de formation et/ou le suivi par un centre de gestion agréé. L'idée de chèque-conseil qui avait été avancé a été abandonné, non pertinent. Il s'avère que les nouveaux installés bénéficiant de la DJA, et recevant un suivi technique pour l'installation, avaient besoin aussi d'un suivi administratif sur la durée de leur Plan de Professionnalisation Personnalisé PPP.

Une proposition a été faite dans le cadre du suivi du CEP, de réforme du suivi des jeunes installés, après le constat de faille dans le système actuel. Le syndicat des Jeunes Agriculteurs a proposé la mise en place d'un suivi administratif en plus d'un suivi technico-économique.

Le Syndicat des Jeunes Agriculteurs a effectivement monté cet accompagnement, entre 2012 et 2018, et celuici sera opérationnel fin 2018 pour tous les bénéficiaires d'un PPP.

Le dispositif retenu en 2018 avec la Chambre d'Agriculture pour une mise en place de l'accompagnement administratif à partir de fin 2018 est le suivant : le bénéficiaire DJA choisira d'être suivi administrativement soit par les JA soit par la Chambre d'Agriculture ; le suivi technico-économique étant assuré aussi, comme par le passé, au choix de l'agriculteur, soit par un prestataire extérieur via les JA soit par un technicien de la Chambre.

Les JA et la DAAF souhaitent aussi que les agriculteurs puissent bénéficier d'une formation d'accompagnement à l'installation, pour ceux ayant droit à un PPP.

Un diplôme de spécialisation d'initiative locale SIL est proposé par le syndicat des Jeunes Agriculteurs et la DAAF; pour une mise en application à partir de 2019. Il devrait permettre de mieux former et accompagner les agriculteurs et de diminuer les abandons au cours des 4 ans suivant l'installation. Mais il ne serait ouvert qu'aux détenteurs d'un BP REA.

VIVEA préconise, quant à elle, que des formations courtes soient mises en place pour accompagner les bénéficiaires d'un PPP (en Métropole 10% des fonds de formation vont à l'accompagnement des agriculteurs qui se lancent dans un dispositif PPP contre 0% en Martinique). Il faudrait que la Chambre d'Agriculture fasse des préconisations dans ce sens dans le cadre de l'élaboration des PPP.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

#### Résultats attendus :

- La professionnalisation des jeunes agriculteurs (porteurs d'un projet d'installation en agriculture) est une clé pour la viabilité et la pérennisation des exploitations ainsi que de leur intégration dans les filières organisées, ou de l'accès aux divers dispositifs de soutien à l'agriculture. L'accompagnement dans les premières années est aussi à encourager, notamment dans les filières de diversification, où la problématique technique et économique est complexe et où la formation initiale est certainement insuffisante pour apporter les réponses adéquates ;
- Activation d'un dispositif administratif d'accompagnement des nouveaux installés (pour les bénéficiaires d'un PPP) ;
- Formation complémentaire pour les bénéficiaires d'un PPP de type SIL pour les nouveaux installés ou des formations plus courtes à financer par VIVEA.
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte

#### 3. Acteurs

Pilote : Syndicat des Jeunes Agriculteurs

Partenaires associés : Chambre d'agriculture, DAAF

#### 4. Difficultés, alertes et risques

La difficulté réside dans le fait que cet accompagnement administratif, par manque de moyens, ne sera fait qu'à destination des installés bénéficiant d'un PPP/DJA. Il restera donc un problème de manque de formation ou d'accompagnement des nouveaux installés en agriculture, hors PPP/DJA (voir Fiche Action 9).

	Intitulé	Commentaires
-	·	A la fois au sein du Syndicat des Jeunes Agriculteurs et plus généralement à la Chambre d'Agriculture
-	Moyens financiers (risque de	Boucler le plan de financement pour la mise en place d'une SIL « accompagnement technico-économique à la création ou à la reprise d'une exploitation agricole durable » (en particulier rémunération des tuteurs)
	budgétairedédiéeauprojet),	La Chambre d'Agriculture insiste aussi sur le fait qu'il faut un vrai projet économique pour assurer la réussite des installations et que de ce fait le dispositif de PPP va être renforcé

#### 5. Financement

#### Financements mobilisables:

- 1/ Pour le suivi administratif : Une convention entre le syndicat des JA et la DAAF a été signée. Le financement des suivis administratifs réalisés par les JA sera assuré par la DAAF (et les suivis par la Chambre d'Agriculture par la Chambre d'Agriculture).
- 2/ Pour la formation SIL à mettre en place ou formations plus courtes spécifiques pour accompagner les bénéficiaires de PPP : financement possible par le FAFSEA ou VIVEA pour les candidats (VIVEA peut financer la formation des tuteurs comme en matière d'alternance quant à la rémunération éventuelle des tuteurs, voir CTM comme prime à l'apprentissage)

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Portage de l'action d'activation d'un dispositif d'accompagnement des nouveaux installés (suivi administratif) par le Syndicat des Jeunes Agriculteurs;
- Par ailleurs, le Syndicat a participé avec la DAAF à la rédaction d'une formation professionnalisante SIL Installation. Tous ceux bénéficiant de l'AMEXA et cotisant soit au FAFSEA soit à VIVEA pourront en bénéficier. Ont même prévu les formateurs à mobiliser en CFPPA. Cette formation va être votée en Conseil d'Administration du Syndicat des JA prochainement pour une mise en place en 2019. Mais elle ne sera ouverte qu'aux détenteurs d'un BP REA et s'engageant dans un PPP. Il reste à boucler le plan de financement pour la mise en place de cette SIL. Dans le cadre de cette formation, des tuteurs « encadrants techniques en charge des jeunes porteurs de projets » seraient définis pour suivre les projets ; mais reste le problème de financement de ces tuteurs (demande à faire auprès de la CTM).

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Action 8 Agriculture - Accompagner les nouveaux installés (dont par suivi

aummistratii)					_														_			
Période à mettre en évidence : 2S18					Préparat	tion /	mobilisat	tion des	acteur	s		Mise 6	en plac	e 🔛	Re	éalisat	ion		Eval	uation		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	EMESTRES 2S13 1S1		514 1515	2S15	1516	2516	1517	2S17 :	LS 18 2:	\$18 <sub>1</sub> \$1	19 29	519 15	20 252	0 152	1 2521	1522	2522	
Suivi administratif des nouvaux installés bénéficiant d'un PPP/DJA	2018	0%	Permanente	Syndicat des Jeunes Agriculteurs																		
Finalisation de la formation SIL  "accompagnement technico-économique à la création ou à la reprise d'une exploitation agricole durable" avec bouclage du plan de formation (notamment rémunération des tuteurs)	2019	0%	1 an	Syndicat des JA/DAAF/cabi net privé																		
Mise en place de la formation SIL	2019	0%	Permanente	DAAF																		

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

**Indicateurs de processus**: mise en place du dispositif de suivi administratif ; mise en place de la formation SIL ; mise en place de formations d'accompagnement spécifiques VIVEA ;

**Indicateurs de réalisation**: nombre de nouveaux installés suivis dans leurs quatre premières années d'un point de vue administratif; nombre de nouveaux installés ayant suivi la formation SIL; nombre de nouveaux installés ayant suivi une formation spécifique financée par VIVEA.

#### 9. Résultat / Impact

**Indicateurs de résultat** : nombre de projets d'installation viables au bout de 4 ans.

#### 10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ Syndicat Jeunes Agriculteurs
- ✓ DAAF

administratif

- ✓ Chambre d'agriculture
- ✓ Banamart
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ VIVEA

#### Faire accéder ceux qui veulent s'installer qui ont du foncier et un projet, au Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole (BPREA)

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Permettre aux agriculteurs porteurs d'un projet d'installation de réussir à mettre en place une activité viable, soit en dehors de la problématique de l'obtention des aides financières (DJA), par l'offre de formation dont ils ont besoin. L'octroi des aides à l'installation des JA est conditionné au respect de certaines conditions (moins de 40 ans, surface foncière minimum, maitrise du foncier et détention d'un diplôme conférant à la capacité professionnelle de niveau minimum BP Responsable d'Entreprise Agricole...). Environ une trentaine de projets d'installation sont portés par des jeunes agriculteurs chaque années (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). Une dizaine de jeunes se voient donc octroyer une autorisation de DJA par an (4 DJA payées en 2016 et 4 DJA payées en 2017).

Par ailleurs, 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).

Il existe un problème d'ensemble de formation ou d'accompagnement des agriculteurs qui s'installent chaque année.

Le problème de formation existe notamment pour la grande masse de ceux qui s'installent hors procédure de suivi PPP/DJA. Seulement 25% des agriculteurs reçus en 2016 et 2017 au Point Accueil Information et Transmission de la Chambre d'Agriculture, tenu par le syndicat des Jeunes Agriculteurs, 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 ¾ 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. Trop peu ont alors accès aux formations BP REA ouvertes en formation continue en CFPPA. En effet, les formations en BP REA ouvertes en CFPPA font partie du programme régional et sont donc accessibles prioritairement aux Demandeurs d'emplois. Quelques places sont aussi financées par les OPCA (VIVEA) mais il faut pouvoir prétendre au statut d'aidant familial (qu'une dizaine en Martinique avec paiement de cotisations à VIVEA). Le BPREA s'obtient par blocs de compétence, capitalisables à vie.

Publics cibles : agriculteurs s'installant, hors procédure PPP et DJA

Niveau de réalisation : 0%

Réalisations engagées :

Les formations existantes au BP REA ne sont pas ouvertes aux porteurs de projets, hors demandeurs d'emploi, à l'exception d'une ou deux places par an, lorsque les promotions ne sont pas complètes. Des besoins identifiés par le syndicat des Jeunes Agriculteurs existent en la matière. Un besoin en formation de base BP REA au minimum existe pour l'ensemble des personnes s'installant en agriculture, hors procédure de Plan de Professionnalisation Personnel (PPP) et DJA.

Pour se faire, il faudrait un appel d'offre de la Région pour la mise en place de BP REA ouverts aux jeunes agriculteurs ayant un projet d'installation et du foncier et sélectionnés à la fois par le Syndicat des JA et les CFPPA (comme fait par le passé sous la présidence au Syndicat des Jeunes Agriculteurs de Mr DELMAS). Actuellement, les 4 formations BP REA ouvertes en CFPPA (60 stagiaires au total) dans le cadre du Programme Régional PRDFP ne sont ouvertes qu'aux demandeurs d'emploi, n'ayant pas pour la plupart de projet d'installation et surtout de foncier agricole.

VIVEA, interrogé sur la question, ne souhaite pas financer de BP REA. Le Comité Local VIVEA constitué d'élus locaux considère que cette formation continue longue n'est pas de son ressort mais de celui de la CTM. Il n'y

a que deux demandes en cours pour une reconnaissance de BP REA par la VAE pour des jeunes qui s'installent. Le Compte Personnel de Formation (CPF) peut aussi être utilisé dans ce cadre ; mais c'est une procédure nouvelle et aucun n'a encore été utilisé. Pour l'OPCA, le BP REA est une formation longue qui doit être prise en charge par les collectivités locales. Il faudrait pouvoir y accueillir en priorité les jeunes qui ont du foncier et un projet d'installation.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

#### Résultats attendus :

La professionnalisation des jeunes agriculteurs (porteurs d'un projet d'installation en agriculture) est une clé pour la viabilité et la pérennisation des exploitations ainsi que de leur intégration dans les filières organisées, ou de l'accès aux divers dispositifs de soutien à l'agriculture. Or, la formation initiale des porteurs de projet est insuffisante pour apporter les réponses adéquates ;

Ces jeunes porteurs de projets pourraient ainsi répondre aux critères requis sur la détention de diplômes pour l'obtention de la DJA.

Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte

#### 3. Acteurs

Pilote : Syndicat des Jeunes Agriculteurs

Partenaires associés : CTM, DAAF, Chambre d'agriculture, VIVEA

#### 4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
·	Pour une information par les JA de cette difficulté auprès des
	services CTM en charge de la formation (de la mise en place des
	formations BP REA)

#### 5. Financement

**Financements mobilisables** pour une ouverture des formations BP REA aux JA ayant un projet d'installation : financement CTM.

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Identification par le Syndicat des Jeunes Agriculteurs des porteurs de projet hors procédure PPP ayant du foncier agricole et un projet et n'ayant pas les diplômes requis
- Demande à la CTM d'ouverture de promotions de formation continue BP REA à ces jeunes agriculteurs : se rapprocher de la direction de la formation de la CTM et étudier procédure à mettre en place pour ce public, en fonction des profils de ces JA (ceux non-demandeurs d'emplois...). L'agriculture est un secteur prioritaire au niveau territorial ; la nécessaire formation pour l'installation en agriculture est rappelée dans le SRDEII et des financements spécifiques peuvent être alloués en la matière (voir fiche action 5.4.2 (accompagnement des transmissions et installation des jeunes agriculteurs).

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Action 8 bis Agriculture - Faire accéder ceux qui veulent s'installer au BPREA

Période à mettre en évidence : 2S18						Pré	paratio	n / mol	bilisatio	n des a	acteurs			Mise	en pla	асе		Réalis	sation			Evalu	ation		
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE L'ACTION	Pilote	EN SE 1513			2 <b>\$</b> 14	1\$1 <sub>5</sub>	2S15	1516	2\$16	<b>1</b> \$17	2 <b>\$</b> 17	1518	2518	1S19	2 <b>\$</b> 19	1\$20	2\$20	1521	2\$21	1522	2 <b>\$</b> 22	 _
Identification des porteurs de projet hors procédure PPP ayant du foncier et un projet mais pas les diplômes requis	2019	0%	1 semestre	Syndicat des Jeunes Agriculteurs																					
Demande à la CTM d'ouverture de promotions de formation continue BPREA pour ces porteurs de projets	2019	0%	permanente	Syndicat des Jeunes Agriculteurs																					

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

- Indicateurs de processus: formations au BP REA mises en place pour les jeunes agriculteurs ayant du foncier et porteur d'un projet d'installation
- Indicateurs de réalisation : nombre de JA formés au BP REA et diplômes obtenus.

#### 9. Résultat / Impact

• Indicateurs de résultat : nombre de projets d'installation viables au bout de 4 ans.

- ✓ Syndicat Jeunes Agriculteurs
- ✓ CTM
- ✓ DAAF
- ✓ VIVEA

Favoriser le développement de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) pour professionnaliser les jeunes aux emplois techniques dans les productions ou spécialités locales dont le savoir-faire s'apprend prioritairement au sein des exploitations

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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) 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 dans les exploitations.

- Publics cibles: jeunes en formation initiale en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) et tuteurs
- Niveau de réalisation : 0%
- **Réalisations en octobre 2018 :** Une centaine d'apprentis en agriculture par an en CFAA pour une capacité de 200 (donnée DAAF)

En 2018, 87 jeunes sont en formation initiale agricole en apprentissage au CFAA. Par ailleurs, on en compte une centaine en formation agricole dans l'enseignement agricole hors apprentissage, hors espaces verts, services en milieu rural et industries agro-alimentaires (les deux lycées agricoles – LEGTA de Croix Rivail et au Lycée Professionnel Agricole du Robert).

Dans le secteur de la banane, on considère que l'apprentissage est peu adapté, au contexte des petites exploitations. Dans ce cas, en effet, les structures ne sont pas organisées pour prendre des apprentis et les investissements sont trop importants si le jeune n'est pas ensuite gardé comme salarié. Jusqu'à présent, les emplois aidés étaient plus compétitifs que les apprentis, pour les employeurs, au regard du coût. Les apprentis recrutés le sont principalement dans le cadre de relations familiales. Mais l'organisation professionnelle dit attendre de connaître les réformes dans le secteur de l'apprentissage pour se prononcer pour l'avenir.

Dans le secteur de la canne, il n'y a pas d'apprentis en dehors des employés en mécanisation, chez les 20 plus gros planteurs. Des apprentis y sont pris dans les ateliers de réparation. Ils sont formés dans les CFAA. A l'exploitation du Galion, des apprentis ont été embauchés à l'issue de leur apprentissage. Un volume de 6 à 7 apprentis seraient nécessaires annuellement mais pas d'augmentation possible en volume de par les faibles capacités de recrutement des exploitations en général.

En matière de diversification, la Chambre d'Agriculture rappelle que les primes de la CTM pour l'entreprise qui recrute en apprentissage vont à nouveau être versées et que l'apprentissage peut être développé en agriculture.

Par ailleurs, tous les acteurs soulignent le besoin en formation des tuteurs, et des initiatives sont prises en

#### ce sens:

- Le service Agriculture de la CTM insiste sur la nécessité de mettre en place des formations de tuteurs.
- La DAAF, qui a la charge de l'enseignement agricole, a constaté une baisse du nombre d'apprentis en agriculture, comme dans les autres filières à travers les CFA dépendant de la CCIM ou de la Chambre des métiers. Le développement de l'apprentissage ne peut se faire que si des maîtres d'apprentissage s'y intéressent. La CTM qui voulait développer l'apprentissage localement attribuait une prime de 5000 € au maitre d'apprentissage alors que dans certaines régions de métropole, cette aide n'est que de 300 €. Or, il y a eu des problèmes dans le paiement de la prime, et certains ont renoncé. Ce manque de maître d'apprentissage se fait sentir par exemple dans la filière équine. Le CFAA arrive à sortir 8 jeunes tous les deux ans, alors que le besoin est clairement identifié par la filière et le niveau des jeunes est très bon (formation de palefrenier soigneur). Il a aussi été identifié un besoin de formation de tuteurs maître de stage. Si la CTM lance un appel à projet sur une formation de tuteurs, le CFPPA peut monter ce type de formation (avec le formateur EDUTER qui fait cela dans d'autres régions).

Si on veut développer l'apprentissage, la DAAF préconise donc de :

- 1/ Former des tuteurs (appel à projet de la CTM pour de telles formations)
- 2/ communiquer sur l'alternance (apprentissage et professionnalisation) en amont et en aval
- 3/ continuer à être en adéquation avec les besoins des organisations professionnelles.

L'apprentissage relevait jusqu'à présent de la CTM (les Régions). Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, l'apprentissage va bientôt dépendre des OPCA devenus des Opérateurs de compétence (OPCO) et des Organisations Professionnelles. Attendre la réforme pour plus de précisions (des amendements pourraient être faits pour le secteur agricole confortant les CFAA dans leur fonctionnement actuel contrairement aux autres CFA).

Enfin, VIVEA relaye ce besoin de formation de l'encadrement, c'est-à-dire des chefs d'exploitation accueillant des apprentis chez eux. VIVEA vient de proposer à la DAAF Martinique que des formations d'une à deux journées à destination des exploitants agricoles soient mises en place. Cette formation à la gestion de l'apprenti comprend un volet Ressources Humaines très important avec des connaissances en droit social et en droit du travail. VIVEA reconnait que l'apprentissage en agriculture se développe en France dans les Régions qui accordent des primes financières importantes aux maitres d'apprentissage mais bien souvent l'octroi de ces primes est conditionné à des conditions de formation des agriculteurs en tant que maître d'apprentissage ; ce qui est une bonne chose.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

#### Résultats attendus :

- Le moyen de favoriser l'entrée dans le secteur agricole de personnes qui ont actuellement des difficultés à le faire
- Professionnalisation dans le domaine des pratiques traditionnelles (agriculture raisonnée...) et transfert de savoir-faire
- Aide à la concrétisation de projets professionnels compliqués à mettre en œuvre
- Développer le nombre de jeunes ou d'adultes formés en CFFA ou en CFPPA (les formations peuvent être adaptées beaucoup plus rapidement à la demande des entreprises qu'en formation initiale; quelques mois à plus d'un an selon les cas).
- Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte

#### 3. Acteurs

- Pilotes : OPCO (anciennement OPCA) et CTM
- Partenaires associés: DAAF, Organisations professionnelles agricoles, DIECCTE, chambre d'agriculture,
   CFAA et CFPPA Agricoles, Pole Emploi, UA, VIVEA

#### 4. Difficultés, alertes et risques

	Intitulé	Commentaires
•	changement de majorité, incohérence entrelespolitiques,	Attendre mise en place de la réforme de la formation professionnelle dont de l'apprentissage prévue pour l'automne 2018.

#### 5. Financement

**Financements mobilisables** : jusqu'à présent financement de l'apprentissage par la CTM. Avec la réforme les OPCO auront pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- Attendre la réforme de l'apprentissage de l'automne 2018 sur la question de l'augmentation possible du nombre d'apprentis ;
- Faire en sorte que les primes prévues soient effectivement versées au plus vite ;
- Mettre en place la formation des maîtres d'apprentissage dès maintenant (VIVEA/DAAF).

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 9 Agriculture - Favoriser le développement de l'alternance

rection grigineone	1 011		10 00	וקסיטי		or or	dice											
Période à mettre en évidence : 2S18					Préparation	/ mobilisati	on des act	eurs		Mise en	place	F	Réalisa	tion		Evalua	tion	
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage réalisation	DURÉE DE	Pilote	SEMESTRES						2010							
		redisation	L'ACTION	151		2\$14 1\$1	5 2S15 1	S16 2S1	1517	2S17 1	2518	1S19	2S19 1	S20 2S	20 1521	2\$21 :	LS22 2S	12 715 1717 1717 1717 1717 1717 1717 1717
Attendre la réforme de la formation				OPCO														
professionnelle (dont apprentissage) et décrets				(anciennem														
d'application pour voir comment augmenter	2019	0%	?	ent OPCA:														
nombre d'apprentis ou contrats de			FAFSEA) et CTM															
professionnalisation en agriculture				CTM														
				CTM puis en			030000			W/////////////////////////////////////								
Manage National Association and the second s	2018			fonction														
Verser à nouveau les primes aux maitres d'apprentissage		0%	permanente	Réforme														
и арргениззаве				organisme														
				national														
Mettre en place formation des maîtres																		
d'apprentissage	2019	0%	permanente	DAAF/VIVEA														
							<u> </u>			2000 B								

#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus: mise en place d'une formation de maître d'apprentissage

**Indicateurs de ressources** : paiement de la prime CTM aux maîtres d'apprentissage (et par autre organisme après réforme de l'automne 2018)

Indicateurs de réalisation : nombre de tuteurs formés

#### 9. Résultat/Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre de jeunes embauchés dans le cadre des différents dispositifs mobilisés dans les diverses formations par alternance
- Nombre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation signés,
- Nombre de filières ciblées

- ✓ DAAF
- ✓ Chambre d'Agriculture
- ✓ CTM service agriculture
- ✓ Banamart
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ VIVEA

#### Promouvoir auprès des exploitants et des jeunes le dispositif ADEMA (dispositif du FAFSEA pour l'Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles)

#### 1. Contexte d'intervention

#### Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

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 également de bons moyens pour intégrer, notamment les jeunes, aux métiers agricoles, comme le dispositif ADEMA dans un partenariat entre le FAFSEA et Pôle Emploi (formation d'un mois dont trois semaines de stage chez un agriculteur ou dans une entreprise agricole). Ce sont des dispositifs à faire connaître auprès des exploitants et auprès des demandeurs d'emplois ; ces dispositifs peuvent déboucher assez naturellement sur des parcours de formation.

Ce dispositif est de l'initiative du FAFSEA et créé en 2008. L'ADEMA a été créé spécifiquement pour l'agriculture (et le secteur de la banane) pour faire face à une pénurie de main d'œuvre. Le FAFSEA peut déployer ce dispositif dans la limite de la convention cadre signée avec l'Etat, à savoir 3000 adémistes sur tous les territoires dont les régions ultra-marines. Actuellement, le FAFSEA développe avec les représentants du secteur de la canne un projet pour l'embauche de 100 jeunes en ADEMA dont dans un secteur connexe aux métiers agricoles, la production de rhum, en partenariat avec les distilleries. Financement à 100% par le FAFSEA et partenariat avec Pôle emploi pour la sélection des candidats.

- Publics cibles : les demandeurs d'emplois
- Niveau de réalisation : 90%
- Réalisations en octobre 2018 : trente jeunes sont formés selon ce dispositif chaque année. La DAAF, la DIECCTE et Pole Emploi aimeraient que ce dispositif se développe fortement.

Dans le secteur de la banane, il existe un projet pour 2018 entre Banamart, le FAFSEA, Pole Emploi et le Patronage St Louis pour faire bénéficier du dispositif ADEMA à 15 jeunes (expérience antérieure aussi avec Banamart). Ensuite 10 de ces jeunes pourront bénéficier d'un POEI mis là aussi en place en partenariat avec le FAFSEA et Pôle Emploi (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel sur la base de 400 h) et se verront proposer un CDD d'un an chez un membre du groupement Banamart. Ce dispositif a déjà fait ses preuves au sein de Banamart.

L'ADEMA est une porte d'entrée dans l'emploi agricole. La DAAF a mis en place des POEC, dont une POEC « Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective » d'Ouvrier agricole polyvalent du secteur de la banane en 2016 (financé par le FAFSEA), avec le CFPPA du Lorrain : formation de 400 heures maximum dont 120 heures dans une entreprise du secteur. Ce métier fait partie de la liste des métiers en tension validée par le Conseil d'Administration Paritaire du FAFSEA au titre du projet POE Collective. La branche professionnelle identifie sur certains territoires des besoins collectifs en qualification sur la base notamment d'offres d'emploi pour des postes durables.

Les chefs d'exploitation de la filière banane connaissent depuis plusieurs années des difficultés de recrutement d'opérateurs agricoles qualifiés possédant les compétences requises pour la culture de la banane. Le besoin de main d'œuvre dans la filière est estimé à 300 postes par an pour le remplacement des départs à la retraite et pour répondre aux nouveaux métiers (les CDD ne sont envisagés que pour les surcroîts d'activité). Les évolutions technologiques et la nécessité de s'adapter en permanence afin de rester compétitif sur le marché européen requièrent des compétences de plus en plus pointues afin de respecter les exigences en matière de qualité de production. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif qui prépare à un emploi durable, c'est-à-dire à un CDD d'au moins 12 mois, un CDI, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage. Elle a déjà bénéficié à deux groupes de 15 personnes, un sur le Centre et l'autre dans le Nord atlantique.

En matière de diversification, la Chambre d'agriculture reconnait qu'aucune ADEMA n'a été mis en place jusqu'à maintenant mais que des besoins pourraient exister. A étudier par le FAFSEA. Le service Agriculture de la CTM pense aussi que ce dispositif pourrait intéresser d'autres OP dont « Vergers et jardins tropicaux ». Du point de vue de la DAAF, le système est à renforcer, quelles que soient les filières agricoles pourvues. Sur le fait que l'on ne compte qu'une trentaine d'ADEMA par an, le FAFSEA répond qu'il a les moyens financiers d'en financer beaucoup plus mais qu'ils ne trouvent pas à placer les demandeurs d'emplois dans des entreprises agricoles. Pôle Emploi reconnait aussi que l'ADEMA permet de répondre aux besoins des DE et qu'un tel dispositif pourrait être mis en place ailleurs que dans la banane, avec un volume potentiel de demandeurs d'emploi pouvant aller sur ce dispositif de plusieurs centaines annuellement (voir démarche en

La DIECCTE participe aussi au développement du dispositif ADEMA. C'est un moyen, selon elle, de travailler sur l'attractivité des métiers agricoles et la fidélisation des salariés. Le dispositif est tripartite DIECCTE+ FAFSEA + Pole Emploi : la DIECCTE apporte un appui financier, et Pôle emploi sélectionne les candidats.

Dans le secteur de la canne, il n'y a pas encore eu d'ADEMA mais une démarche est en cours entre Pole Emploi et les représentants du secteur de la canne. Le directeur de la SICA Canne-Union reconnait que ce serait un bon moyen de communiquer sur les métiers de la canne et l'attractivité du secteur (voir FA 1). Mais il resterait aussi à résoudre le fait que les ouvriers dans l'agriculture sont les moins bien payés et que beaucoup de jeunes formés partent ensuite dans d'autres secteurs d'activité. Il faudrait pouvoir actualiser la convention collective du secteur de la banane et de la canne ; ce que ne souhaitent pas les entreprises. Les ouvriers agricoles touchent le SMIC, les conducteurs de tracteur quasiment pareil, et les conducteurs des machines pour la récolte de la canne 200 € de plus ; les mieux payés dans ces filières. Les conventions collectives agricoles sont les moins intéressantes localement. Sur les grosses exploitations agricoles, les employeurs arrivaient à fidéliser leurs employés. Or cette population vieillit et le problème va réellement se poser dans les cinq années à venir. Or les jeunes que l'on recrute aujourd'hui (dont RSMA) rêvent de partir, principalement en métropole. Après être resté un ou deux ans et formés à la conduite d'engins en particulier (CACES), un certain nombre deviennent routiers. Localement, il y a aussi la concurrence du BTP. Un certain nombre de conducteurs d'engins partent sur le secteur du BTP, par une convention collective plus avantageuse.

#### 2. Objectif et niveau de priorité de l'action

Résultats attendus :

cours dans le secteur de la canne).

- Retour à l'emploi des demandeurs d'emplois ;
- Communication sur les métiers agricoles ;
- Développement de l'emploi agricole, salarié principalement.
  - Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : Forte

#### 3. Acteurs

■ Pilote : FAFSEA / OCAPIAT

■ Partenaires associés : Pole Emploi, DIECCTE, les OP (Banamart, SICA Canne-Union...), Missions locales,

#### 4. Difficultés, alertes et risques

		Intitulé		CommentaireS
•	•	communication t/ouprofessionnel	ls).	Faire adhérer plus largement les professionnels agricoles à ce dispositif dont dans les secteurs jusqu'alors non pourvus filière canne et distilleries (démarche initiée dans le cadre de l'étude)

#### 5. Financement

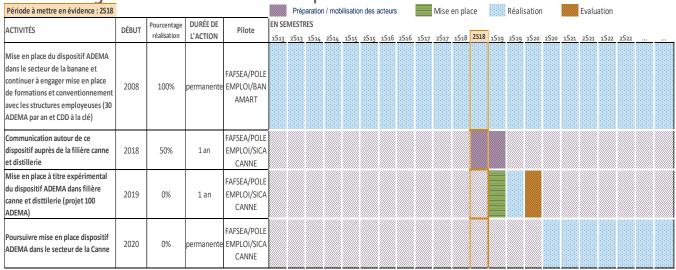
Financements mobilisables déjà mobilisés: FAFSEA (pas de problème de financement). Le FAFSEA a sélectionné des organismes de la formation à la suite d'une mise en concurrence et dans le cadre de l'application du décret qualité issu de la loi sur la formation professionnelle pour en assurer la mise en œuvre.

#### 6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- **FAFSEA** : pour une communication autour de ce dispositif auprès de la filière agro-alimentaire (distilleries) et de la filière canne notamment ;
- Les CFAA et CFPPA ont les moyens de former plus de demandeurs d'emplois qu'actuellement (déjà 60 places prévues au lieu des 30 formés chaque année) : mise en place des formations et des conventions avec les structures employeuses.

#### 7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

#### Action 10 Agriculture - Promouvoir le dispositif ADEMA



#### 8. Pilotage / Suivi de l'action

**Indicateurs de processus**: communication autour de l'ADEMA dans les filières autres que la banane ; **Indicateurs de réalisation**: nombre de dispositifs ADEMA mis en place et financés.

#### 9. Résultat / Impact

#### Indicateurs de résultat :

- Nombre de demandeurs d'emploi ayant accéder à un métier agricole,
- Sorties positives avec un CDD d'un an, un CDI ou un contrat en alternance à la clé.

- ✓ FAFSEA / OCAPIAT
- ✓ Pôle Emploi
- ✓ Banamart
- ✓ DAAF
- ✓ Chambre d'Agriculture
- ✓ Service Agriculture de la CTM
- ✓ CODERUM
- ✓ SICA Canne-Union
- ✓ Pôle Emploi