

CONTRAT D'OBJECTIFS

Métiers des productions agricoles

2023-2026





Sommaire

I – DISPOSITIONS GENERALES DU CONTRAT D’OBJECTIFS.....	6
A. Champ d’intervention du contrat d’objectifs.....	6
B. Champ d’application du contrat d’objectifs.....	6
II – DIAGNOSTICS ET ENJEUX	7
A. L’agriculture, un secteur clé de l’économie régionale	7
B. Progression du salariat en agriculture	8
C. Les métiers agricoles en tension	8
D. Le renouvellement des générations en agriculture : l’enjeu crucial de la décennie à venir	8
E. L’enjeu de la mixité : de nouvelles opportunités pour répondre aux métiers en tension	9
F. Des enjeux sociaux et environnementaux forts.....	9
III – DEUX GRANDES ORIENTATIONS ET UN ENJEU TRANSVERSAL	10
A. Agir sur l’attractivité des formations et des métiers	10
B. Sécuriser les parcours professionnels.....	11
C. Un enjeu transversal : l’observation et la coordination des voies de formation professionnelles	12
IV – LA VIE DU CONTRAT D’OBJECTIFS.....	13
A. Le pilotage et le suivi du contrat d’objectifs	13
B. Les modalités de mise en œuvre.....	14
C. L’évaluation du contrat	14
D. La publicité et la communication	15
E. La durée et la validité du contrat	15
V – LES FICHES ACTIONS	18
A. Orientation I - Agir sur l’attractivité des formations et des métiers.....	19
B. Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels	28
C. ENJEU TRANSVERSAL - L’observation et la coordination des voies de formation professionnelle	39
ANNEXE	43

Entre

L'État

représenté par :

le préfet de la région Bourgogne-Franche-Comté,

Monsieur Franck ROBINE,

la directrice régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bourgogne-Franche-Comté,

Madame Marie-Jeanne FOTRÉ-MULLER

et la rectrice de la Région académique,

Madame Nathalie ALBERT-MORETTI,

la Région Bourgogne-Franche-Comté

représentée par sa présidente,

Madame Marie-Guite DUFAY

Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté

représenté par son directeur régional,

Monsieur Michel SWIETON

Et

La Chambre régionale d'agriculture de Bourgogne-Franche-Comté

représentée par son président,

Christian DECERLE

La Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne-Franche-Comté

représentée par son président,

Christophe CHAMBON

Les Jeunes agriculteurs de Bourgogne-Franche-Comté

représentés par leur président,

Florent POINT

La Commission paritaire régionale de l'emploi de Bourgogne-Franche-Comté

représentée par son président,

Jacques GANNE

- VU la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- VU la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- VU loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- VU la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- VU le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation Professionnelles ;
- VU le précédent contrat d'objectifs Métiers des productions agricoles 2019-2022 signé le 22 octobre 2020 ;
- VU la délibération du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté du 29 septembre 2023,

 **Il est convenu ce qui suit :**

Secteur clé de l'économie régionale, l'agriculture est une force pour le développement et l'attractivité de la région. Elle contribue à sa renommée nationale et internationale : pour les élevages bovins laitiers ou pour la production de viande, viticulture, grandes cultures, filières caprine, ovine, équine, porcine, volailles, production apicole...

Le contrat d'objectifs Métiers des productions agricoles (COPA) s'inscrit dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP 2023-2028) signé entre le Conseil régional, l'État et les partenaires sociaux. Le CPRDFOP définit les priorités en matière d'orientation et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la continuité du précédent CPRDFOP 2017-2021 de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Le COPA répond aux attentes des contrats d'objectifs créés par la loi du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage :

- coordonner les interventions de l'État, de la Région et des branches professionnelles pour le développement des filières de la formation professionnelle ;
- contribuer au développement et au maintien de la qualification en agriculture, à l'attractivité des formations et des métiers, à la sécurisation des parcours professionnels (dont la transmission, la reconversion, l'installation) ;
- favoriser la formation des employeurs, la fidélisation des salariés, etc.

I – Dispositions générales du contrat d'objectifs

A. Champ d'intervention du contrat d'objectifs

Le champ territorial retenu est la région Bourgogne-Franche-Comté.

Le champ des activités économiques couvert est celui des productions agricoles. Le périmètre rassemble :

- les productions animales,
- les productions végétales,
- les productions forestières,
- les secteurs des agroéquipements, des travaux paysagers, jardins, espaces verts,
- les centres équestres.

Conformément au code rural, tout autre secteur se rapprochant de ceux cités ci-dessus pourra être rattaché au contrat d'objectifs à la demande des professionnels concernés du secteur d'activité, la branche, et en accord avec les signataires du présent contrat d'objectifs.

B. Champ d'application du contrat d'objectifs

Le présent contrat d'objectifs couvre l'ensemble des voies de formations professionnelles prévues par le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) Bourgogne-Franche-Comté.

Il concerne les voies de formation suivantes :

- la formation professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage,
- la formation professionnelle alternée sous contrat de professionnalisation,
- la formation professionnelle continue des actifs et des demandeurs d'emploi.

Il intègre la thématique de l'orientation pour laquelle, la Région, depuis la loi du 5 mars 2014, a la responsabilité d'établir un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPROTLV). Depuis la loi du 5 septembre 2018 « liberté de choisir son avenir professionnel » la Région s'est vue transférer une nouvelle compétence relative à la découverte des métiers et à la connaissance des formations qui y conduisent ; compétence qu'elle doit développer auprès des jeunes (collégiens, lycéens, étudiants, apprentis) en lien avec les actions mises en œuvre par les services de l'État.

Il prend aussi en compte tout autre dispositif visant à l'insertion professionnelle et à la qualification ainsi que les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

II – Diagnostics et enjeux¹

La Bourgogne-Franche-Comté est un territoire à fort ancrage agricole et forestier, que ce soit par la surface dédiée, la population qui se consacre à ces activités ou le poids économique qu'elles représentent dans le produit intérieur brut régional. Pour autant, la région se révèle une terre de contrastes : un bastion de l'élevage allaitant, des productions céréalières et oléo-protéagineuses sur des terres à plus faible potentiel agronomique que les autres grandes zones céréalières de France, des AOP viticoles et fromagères d'excellence dont la renommée dépasse les frontières.



A. L'agriculture, un secteur clé de l'économie régionale

Le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté s'étend sur 4,8 millions d'hectares soit 8,75 % du territoire métropolitain. Avec 2,56 millions d'hectares, la Surface Agricole Utile (SAU) occupe plus de la moitié du territoire. Les terres arables, pour leur part, représentent plus du quart du territoire contre seulement 1 % pour le vignoble. **L'agriculture tient une place importante dans l'économie régionale** puisqu'elle participe à hauteur de 4 % de la valeur ajoutée (premier score avec la Nouvelle-Aquitaine) contre 1,7 % en moyenne au niveau national. En 2020, l'agriculture de Bourgogne-Franche-Comté dégage un produit brut au prix de base (y compris subventions) de 5,36 milliards €.

En 2020, 23 600 exploitations agricoles (contre 30 100 en 2010) ont leur siège en Bourgogne-Franche-Comté, soit 6 % des exploitations nationales. La Saône-et-Loire concentre un quart des structures de la région, la Côte-d'Or 18 %, l'Yonne 15 %, le Doubs 11 % et le Jura 9 %. Moins nombreuses, les exploitations s'agrandissent passant de 81 ha en 2010 en moyenne à 103 ha en 2020. Elles demeurent parmi les plus grandes de France (la SAU, Surface Agricole Utile, française étant en moyenne de 69 ha). La moitié des exploitations ont un statut sociétaire (GAEC, EARL,...), en progression de 15 % par rapport à 2010.

¹ Sources :

- État des lieux emploi-formation COPA Bourgogne-Franche-Comté 2018 – 2022. Emfor – Janvier 2023
- Observatoire prospectif de l'agriculture Bourgogne-Franche-Comté. Éditions 2020 et 2022



B. Progression du salariat en agriculture

En 2020, l'agriculture assure un emploi permanent à près de 50 500 personnes soit 4,2 % des personnes en emploi contre 2,6 % en moyenne en France métropolitaine (Source INSEE RP 2019), ce qui place la Bourgogne-Franche-Comté au **troisième rang des régions, en termes de nombre d'actifs** travaillant dans les secteurs de l'agriculture, après la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne. En comptabilisant les emplois saisonniers, les exploitations utilisent 43 900 unités de travail annuel. Les exploitants et leur famille représentent les 69 % de ces actifs.

Cinq orientations technico-économiques concentrent 84 % des ETP (équivalent temps plein) agricoles de la région. Il s'agit, par ordre décroissant, de la viticulture, des bovins lait, bovins viande, grandes cultures et de la polyculture élevage. Bien que les chefs d'exploitation et co-exploitants demeurent les plus nombreux (62 % des ETP), leur nombre diminue de 9 % en 10 ans. À l'inverse, le salariat permanent se développe pour atteindre 23 % des ETP en 2020, soit une hausse de 18 % en 10 ans.



C. Les métiers agricoles en tension

L'enquête Pôle emploi sur les **besoins de main-d'œuvre** en 2022 recense près de 16 700 **projets de recrutements**. Des difficultés sont signalées pour près d'un recrutement sur deux. Les projets saisonniers sont nettement plus fréquents, en raison des recrutements en viticulture pour les vendanges notamment. Le nombre des demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers agricoles en région (8 800 en 2022) diminue globalement sur la période 2019–2022, mais certains secteurs attirent davantage : arboriculture-viticulture, horticulture-maraîchage et polyculture élevage. Des efforts sont faits pour former cette population : près de 100 sessions de formation pour les demandeurs d'emploi ont été ouvertes en 2022. La région possède un réseau de 70 établissements d'enseignement agricole (lycées agricoles publics et privés, MFR, universités, apprentissage), répartis sur l'ensemble du territoire régional, qui assurent la formation de plus de 8 000 jeunes en formation initiale, dont 45 % en apprentissage (données 2021 – 2022).

Deux organismes sont mobilisés pour le financement de la formation continue : le fonds d'assurance formation **VIVEA** pour les chefs d'exploitation et l'opérateur de compétences **OCAPIAT** pour les salariés. Les activités d'élevage de bovins, de grandes cultures, de polyculture élevage et de viticulture regroupent, par ordre décroissant, le plus grand nombre de bénéficiaires VIVEA. Les thématiques « Conforter la position du chef d'entreprise » et « Améliorer sa technicité » sont les plus fréquentes devant « Préserver l'environnement, le climat et le bien-être animal » et « Formations Certiphyto ». 6 452 chefs d'exploitations ont bénéficié de formations financées par VIVEA en 2021.

Les ouvriers et les employés sont les catégories socioprofessionnelles les plus représentées. 4 180 salariés ont bénéficié de formations financées par OCAPIAT en 2021.



D. Le renouvellement des générations en agriculture : l'enjeu crucial de la décennie à venir

Près d'un exploitant sur deux en Bourgogne-Franche-Comté a plus de 50 ans et seulement deux départs sur trois sont remplacés en moyenne. Cette problématique de **vieillesse et de renouvellement** touche les orientations agricoles et les territoires de façon inégale. Si l'est de la région semble relativement épargné, d'autres zones cumulent des difficultés d'âge moyen élevé, de faible remplacement et de revenus faibles et très variables. L'accueil des candidats à l'installation révèle une certaine inadéquation entre les exploitations à céder et les nouveaux types de projets qui apparaissent.

Cependant, l'agriculture attire encore, comme le montre la hausse des reconversions professionnelles et des installations hors cadre familial ces dernières années.

Les nouveaux profils des candidats à l'installation ou au salariat font appel à des compétences autres. Les projets se diversifient et génèrent des innovations quant aux modes d'organisation ou de commercialisation, mais aussi dans les pratiques agricoles qui englobent dorénavant les nouvelles technologies, l'agro-écologie ou l'adaptation au changement climatique.



E. L'enjeu de la mixité : de nouvelles opportunités pour répondre aux métiers en tension

Les femmes représentent 22 % de la population totale des chefs d'exploitation : elles restent minoritaires, malgré une légère progression (+1,3 % en 2020 par rapport à 2010). La proportion de femmes chefs d'exploitation est très variable selon les types de production. La part de femmes est en progression parmi les installations récentes. Pour autant, elles sont moins présentes dans les activités les plus employeuses de la région : grandes cultures, élevage bovins laitiers, élevage bovins viande, viticulture (entre 19 % et 33 %).

Les femmes représentent 26 % des demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers agricoles. En proportion, elles sont davantage présentes sur les métiers "Aide d'élevage agricole et aquacole", "Contrôle et diagnostic technique en agriculture", "Ingénierie en agriculture et environnement naturel", "Aide agricole de production légumière ou végétale", "Élevage d'animaux sauvages ou de compagnie", "Élevage ovin ou caprin", "Élevage de lapins et volailles", "Horticulture et maraîchage", "Aide agricole de production fruitière ou viticole" ou "Élevage porcin".

Les femmes sont globalement minoritaires dans l'ensemble des formations. Au sein des formations financées par le Conseil régional, les femmes représentent 34 % des sortants. Cette proportion est très variable selon les spécialités. Elles sont majoritaires dans les formations « sans niveau » et « niveau supérieur » et quasi à part égale avec les hommes pour le « niveau Bac ».



F. Des enjeux sociaux et environnementaux forts

Une forte attente sociétale en faveur d'une alimentation de qualité et du respect de l'environnement engage les actifs agricoles vers de nouvelles pratiques qu'ils doivent s'approprier.

Des outils et des opportunités existent ou sont à développer pour :

- répondre aux besoins non pourvus en rendant les filières agricoles attractives et en communiquant sur le recrutement ;
- informer, communiquer sur les métiers et les voies de formation (notamment l'apprentissage) ;
- développer l'accompagnement des cédants à la transmission et faciliter le renouvellement en lien avec les dispositifs d'accompagnement à l'installation existants ;
- accompagner la montée en compétences des chefs d'entreprises agricoles, des salariés et des porteurs de projets : dispositifs d'accompagnement et de formation en faveur des chefs d'exploitation, des salariés, des demandeurs d'emploi et des prestataires de formation ;
- faciliter l'accès à l'emploi durable pour les saisonniers ;
- répondre à la diversification des projets, des productions et des profils ;
- dynamiser les territoires ruraux grâce aux filières agricoles ;
- encourager la féminisation de la profession agricole.

III – Deux grandes orientations et un enjeu transversal

Les enjeux spécifiques issus du diagnostic permettent d'organiser le contrat d'objectifs autour de **deux grandes orientations opérationnelles** :

- **Orientation 1** : agir sur l'**attractivité** des **formations** et des **métiers**
- **Orientation 2** : **sécuriser** les **parcours professionnels**

Ces orientations opérationnelles sont complétées par un enjeu transversal sur le thème de « L'observation et la coordination des voies de formation professionnelle » :

- **Action 1** : l'**observation** des **emplois**, des **métiers** et des **formations**
- **Action 2** : l'**organisation** de la **concertation** sur l'**offre de formation**
- **Action 3** : l'**animation** de la cellule d'**ingénierie financière** et de **projet**.

Chaque orientation et l'enjeu transversal sont déclinés en fiches actions (à vocation opérationnelle immédiate).

Les fiches peuvent évoluer au cours de la durée du COPA pour tenir compte des évolutions institutionnelles et/ou conjoncturelles. Sauf mention contraire, les actions se déroulent sur toute la durée du COPA (2023-2026).

A. Agir sur l'attractivité des formations et des métiers

L'objectif est de favoriser l'**accueil de nouveaux arrivants dans le secteur**. En effet, la population agricole subit de profondes mutations. La main-d'œuvre familiale diminue, partiellement remplacée par des salariés. L'installation hors cadre familial, représente une part de plus en plus importante des installations aidées. Une attention particulière doit être portée **aux publics non issus de l'agriculture et féminin** qui souhaitent travailler dans ce secteur et ce à tous les niveaux d'emploi. Les difficultés de recrutement sont d'autant plus prégnantes que l'image et la connaissance des métiers agricoles sont dépassées.

La capacité du secteur agricole à former et à accueillir ces publics représente une des clés de son avenir. Les signataires souhaitent ainsi agir sur l'amélioration de l'accès aux formations qui mènent vers les métiers de l'agriculture, le développement de l'apprentissage et des dispositifs d'immersion. Il s'agit de développer largement des modalités permettant au plus grand nombre de bénéficier d'un accès sécurisé à la formation (*sourcing ciblé, accompagnement individualisé, etc.*).

Cette orientation est également liée aux mutations du volet ressources humaines dans les entreprises : développement des formes sociétaires et de l'emploi salarié en hausse permanente, diversification des formes d'emplois salariés. Il s'agit **d'accompagner les entreprises sur la prise en compte** du volet humain dans leur développement, au travers d'une sensibilisation et d'un **accès renforcé aux formations à la fonction RH (Ressources humaines) pour les employeurs**.

Au-delà de ces enjeux et du champ même du COPA, les signataires constatent les difficultés d'accès à la formation et de recrutement du secteur agricole sur des territoires ruraux qui, dans un contexte de désertification, ne bénéficient pas ou peu de solutions de transports en commun et d'hébergement. Face à ce constat, les signataires s'accordent sur la nécessité de contribuer par les relations qu'ils entretiennent à **lever les freins à l'accès à l'emploi et à la formation dans le secteur agricole**. Ils souhaitent faciliter la mise en relation entre les services et acteurs compétents sur ces domaines pour favoriser une meilleure articulation entre les projets de recrutements et la main-d'œuvre disponible. Il s'agit également de

faciliter l'accès à la formation, de développer et d'innover des modes de formations proposés comme, par exemple, la formation en situation de travail.

Pour atteindre cet objectif, les signataires s'engagent dans les 4 actions suivantes :

1. Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de formations agricoles pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes ;
2. Favoriser la visibilité des métiers agricoles pour tous les publics ;
3. Développer l'apprentissage ;
4. Développer les dispositifs d'immersion.

B. Sécuriser les parcours professionnels

La sécurisation des actifs et des entrepreneurs face aux aléas économiques et aux évolutions fortes du secteur est une orientation majeure du contrat. Les publics des salariés, dans toute leur diversité, et exploitants sont ciblés.

Il s'agit ici de **favoriser la fidélisation** en amplifiant l'accès à la formation et à l'emploi durable des saisonniers et des salariés qui doivent répondre aux attentes des filières : nécessité d'une plus grande polyvalence, adaptation à la diversification de l'activité des exploitations (par exemple l'activité de transformation au sein des exploitations connaît une hausse généralisée), aux innovations et aux nouvelles technologies.

Pour les chefs d'exploitation et les employeurs, il s'agit **d'accompagner leur fin de carrière** et leur volonté de **transmission**, d'autant plus complexe que les exploitations sont de plus en plus grandes.

La sécurisation des parcours, dans un contexte de fort enjeu de transmission-reprise des exploitations, demande aussi d'accompagner ceux qui cessent leur activité agricole avant la retraite et ceux qui souhaitent se reconvertir dans une autre activité. Renforcer la sécurisation de l'installation en accompagnant les porteurs de projet et plus spécifiquement les repreneurs d'exploitations non issus du cercle familial est un axe nécessaire. Enfin **l'accompagnement de la reconversion professionnelle** pour les actifs et chefs d'exploitation agricole est pris en compte via le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et le dispositif « Tournesol ».

Pour atteindre cet objectif, les signataires s'engagent dans les 6 actions suivantes :

1. Faciliter l'accès à l'emploi durable des saisonniers ;
2. Faciliter l'accès à l'emploi durable pour les salariés et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques ;
3. Sensibiliser les exploitants employeurs et les futurs employeurs à l'intérêt de se former tout au long de la vie professionnelle sur les enjeux de la fonction employeur et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques ;
4. Accompagner les cédants à la transmission (départs retraite ou reconversion) ;
5. Sécuriser l'installation :
 - a. Sécuriser l'installation pour tous les porteurs de projet via un accompagnement adapté
 - b. Sécuriser l'installation hors cadre familial : *Start'Agri* (stage accompagné pour la reprise) ;
6. Accompagner la reconversion professionnelle :
 - a. Pour les actifs du secteur agricole (via le dispositif CEP : Conseil en évolution professionnelle)
 - b. Pour tous les chefs d'exploitation agricole (via le dispositif CEP « Tournesol »).

C. Un enjeu transversal : l'observation et la coordination des voies de formation professionnelles

• L'observation des emplois, des métiers et des formations

L'observation des emplois, des métiers et des formations, y compris dans sa dimension prospective, est un outil d'amélioration de la connaissance partagée du secteur par les partenaires du contrat. Elle permet d'analyser des besoins en compétences et de l'appareil de formation et son développement.

Au regard des besoins en emploi/métier, l'observation permet notamment :

- d'anticiper les besoins en formation et d'ajuster l'offre de formation initiale et continue ;
- d'accompagner l'évolution des compétences des exploitants et salariés liées aux mutations que peut connaître leur secteur professionnel ;
- de conduire des actions d'information et de communication vers les métiers en difficultés de recrutement ou de renouvellement ;
- sur les perspectives d'évolution professionnelles, d'adapter, annuellement si besoin, les actions du contrat d'objectifs.

Pour atteindre cet objectif, les signataires s'engagent dans la mise en œuvre d'une observation dynamique des emplois, des compétences et des formations

• L'organisation de la concertation sur l'offre de formation

La concertation de l'offre de formation entre les acteurs (prescripteurs et la profession) apparaît nécessaire au processus de programmation et de réflexion sur l'évolution des dispositifs de formation. Cette instance de consultation est un lien entre la profession, les autorités académiques, la Région et tous les acteurs concernés par cette question (prescripteurs de formation,...).

Pour répondre à cet enjeu transversal, les signataires s'engagent à :

- associer l'ensemble des partenaires au processus de programmation et d'évolution des dispositifs de formation ;
- inscrire le travail d'évolution des dispositifs de formation dans un cadre partenarial en lien avec le CPRDFOP (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle) et le PLOAA (Pacte & la loi d'orientation et d'avenir agricole) ;
- structurer une offre de réponse régionale articulée avec des besoins de territoire : formation initiale, formation des demandeurs d'emploi et une partie de la formation continue ;
- devenir un organe de proposition pour une meilleure complémentarité et cohérence des voies de formation.

• Animation de la cellule d'ingénierie financière et de projet

Un certain nombre d'actions de formation bute sur la difficulté du financement. Afin de pallier cet écueil, il est proposé de créer une cellule d'ingénierie financière et de projet pour s'approprier collectivement les financements existants pour le soutien de la formation et permettre d'identifier les situations sans solution et tenter d'y remédier.

IV – La vie du contrat d’objectifs

Les orientations définies dans le présent contrat sont déclinées sous forme d’actions.

Au cours de la durée du contrat, les actions identifiées peuvent être modifiées en fonction des évolutions du contexte du secteur. De nouvelles actions s’inscrivant dans les orientations du contrat peuvent également être créées.

Un pilotage dynamique et partagé est organisé pour un suivi régulier de la mise en œuvre des orientations et du déroulement des actions. Ce pilotage doit permettre :

- de créer un lieu de concertation et d’interconnaissance des acteurs de la formation et de l’emploi dans le domaine agricole en Bourgogne-Franche-Comté ;
- de contribuer à créer une culture commune des partenaires ;
- de suivre le déroulé global du contrat ;
- de répondre à des attentes ponctuelles en permettant l’organisation d’instances *ad’hoc* pour assurer la concertation des partenaires en fonction de l’actualité et des besoins.

Le pilotage et le suivi de la réalisation du contrat reposent sur plusieurs instances :

- le comité de pilotage ;
- le comité technique ;
- les groupes de travail.

A. Le pilotage et le suivi du contrat d’objectifs

L’animation globale du contrat d’objectifs, de sa mise en œuvre et de ses différentes instances est conduite conjointement par la Région et la Chambre régionale d’agriculture.

- Le comité de pilotage

Instance politique de concertation et de coordination, le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l’année écoulée, ajuste éventuellement le contenu et la durée des actions prévues dans le COPA et valide l’ajout ou le retrait d’actions.

À ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- de valider la programmation et la réalisation des actions prévues par les porteurs désignés,
- d’assurer le suivi et l’évaluation des actions mises en œuvre,
- d’envisager des modifications de certaines actions du contrat,
- d’inscrire de nouvelles actions répondant aux orientations définies dans le présent contrat, au regard des évolutions du périmètre, sur la base des réflexions menées au sein du comité de pilotage mais aussi de celles menées par le comité technique et par les groupes de travail spécifiques.

Le comité de pilotage peut aussi être l’opportunité de faire intervenir ponctuellement des experts sur les sujets du COPA.

- Le comité technique

Le comité technique se réunit autant que de besoin pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des différentes actions. Il s'appuie pour cela sur les travaux menés par les groupes de travail et sur la désignation d'un pilote (ou parfois plusieurs) par action. Ce pilote a pour interlocuteurs les deux référents du COPA (CRA et Région). Il prépare, en amont des comités techniques, un état d'avancement des actions dont il est pilote.

Le comité technique prépare le comité de pilotage. Il rend compte de la réalisation des actions et des travaux en cours par la présentation d'une synthèse au comité de pilotage. Il soumet au comité de pilotage les demandes de modification des actions inscrites au présent contrat, la nécessité de nouvelles actions ou le cas échéant le retrait d'une action.

- Les groupes de travail action ou projet

Deux types d'instances :

- **Les groupes de travail de chaque action.** Ces groupes de travail se réunissent, autant que de besoin, tout au long de l'année, pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des différentes actions.
Ils sont composés des partenaires engagés dans l'action concernée. Les différents porteurs d'action rendent compte de leurs travaux au comité technique qui en réfère au comité de pilotage via les référents. Ils assurent la transmission régulière d'informations qualitatives, quantitatives et financières via les différents outils de suivi et de collecte mis à leur disposition par la Région.
- **La cellule d'ingénierie financière et de projet.** Cette cellule a pour objectif de tenter de remédier au cas par cas aux projets de formation sans solution de financement ou en phase d'émergence.

B. Les modalités de mise en œuvre

Les actions pourront faire l'objet de participations financières des différents signataires dans une logique de développement.

La mobilisation des crédits pour les différents projets formalisés donnera lieu à des conventions particulières entre les partenaires concernés, dans le respect des dispositions qui régissent les mesures concernées et des cadres d'intervention et des contraintes budgétaires de chaque partenaire.

C. L'évaluation du contrat

En fin d'année civile, chaque action définie dans le titre V du présent contrat d'objectifs fait l'objet d'un **bilan au regard des indicateurs de suivi / impacts attendus quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires.** Ce bilan fait l'objet d'une restitution en comité de pilotage.

Une évaluation globale, en fin de contrat, pourra être effectuée dans le cadre d'une collaboration entre les signataires. Il se présentera sous la forme d'un bilan des conditions de la mise en œuvre du contrat et sur la base de la consolidation des actions réalisées.

D. La publicité et la communication

Chaque action de communication et manifestation publique, en rapport avec le présent contrat, fera mention de l'intervention financière de tous les signataires du présent contrat, y compris dans le cas de financements alternatifs.

Chaque signataire s'engage à contribuer et à faire connaître l'ensembles des acteurs, des actions et outils mentionnés dans le COPA en mobilisant ses réseaux et ses moyens de communication interne.

E. La durée et la validité du contrat

Le présent contrat est conclu à partir de sa signature jusqu'au 31/12/2026

Le contrat pourra être modifié par voie d'avenant sous réserve de l'absence de modification de l'économie générale de ce dernier. Celui-ci précisera les éléments modifiés mais qui ne pourront remettre en cause l'objet même du contrat.

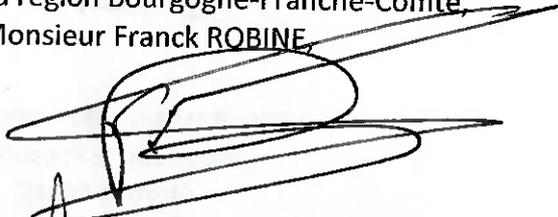
Les parties pourront dénoncer le contrat à tout moment, toutefois cette dénonciation n'interviendra que trois mois après l'envoi par la partie d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Besançon, le ... 6 juin ... 2024

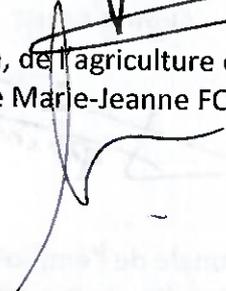
Pour l'État

L'État représenté par :

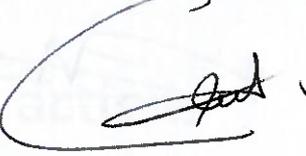
le Préfet de la région Bourgogne-Franche-Comté,
Monsieur Franck ROBINE



la Directrice régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bourgogne-Franche-Comté,
Madame Marie-Jeanne FOTRÉ-MULLER



et la Rectrice de la Région académique,
Madame Nathalie ALBERT-MORETTI,



Pour le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Madame la Présidente
Marie-Guite DUFAY



Pour Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté

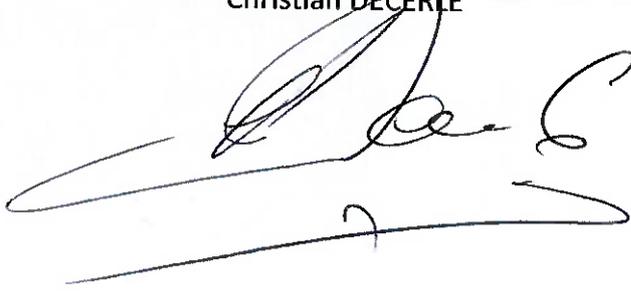
Le Directeur,
Monsieur Michel SWIETON



Pour la Profession

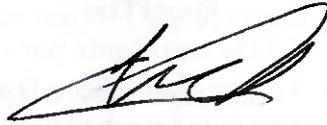
La Chambre régionale d'agriculture de Bourgogne-Franche-Comté

Monsieur le Président,
Christian DECERLE



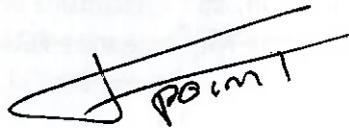
La Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne-Franche-Comté

Monsieur le Président,
Christophe CHAMBON



Les Jeunes agriculteurs de Bourgogne-Franche-Comté

Monsieur le Président,
Florent POINT



La Commission paritaire régionale de l'emploi de Bourgogne-Franche-Comté

Monsieur le Président,
Jacques GANNE





V – Les fiches actions

A. Axe / Enjeu : Orientation I - Agir sur l'attractivité des formations et des métiers

Axe / Enjeu : Orientation I - Agir sur l'attractivité des formations et des métiers
I.1. : Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes
Motivations (constats justifiant l'action) : <ul style="list-style-type: none">▪ Méconnaissance des formations agricoles▪ Connaissance insuffisante de leurs voies d'accès et des actions d'accompagnement par les actifs, les acteurs de l'emploi et de la formation▪ Manque de coordination qui peut rendre opaque le processus de formation pour l'actif▪ Faible participation des actifs à la formation dans le cadre de la montée en compétences, due à un défaut de sensibilisation et / ou manque d'attractivité des formations proposées et d'information sur l'intérêt de se former
Objectifs : <ul style="list-style-type: none">➤ Lever les freins au suivi des formations (Mobilité, hébergement, rémunération, garde d'enfants)➤ Besoin de regrouper les partenaires autour d'actions communes.➤ Faire connaître la diversité des formations initiales et continues, sensibiliser les prescripteurs à cette offre et attirer de nouveaux entrants avec un focus sur le public féminin.➤ Fédérer et impliquer les acteurs de l'emploi et de la formation dans la <u>diffusion</u> de l'offre de formation➤ Améliorer la coordination entre structures d'emploi et de formation ➤ Rendre visible et faire connaître les actions d'accompagnement et de formation aux actifs agricoles➤ Proposer des solutions pour les déplacements et l'hébergement (cf. dispositif « 1 Projet/2 Toits ») pour des périodes de formation➤ Développer des formations innovantes, attractives et adaptées aux emplois du temps des exploitants ?➤ Accompagner les acteurs de la formation à la mise en œuvre de modalités pédagogiques adaptées aux besoins, attractives et innovantes pour développer les compétences des actifs dont les demandeurs d'emploi.
Publics cibles : demandeurs d'emploi, jeunes (éloignés de l'emploi), élèves / étudiants / alternants, actifs, chefs d'entreprise agricole, saisonniers, parents, prescripteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, conseillers CEP et Pôle Emploi
Description de l'action : <ul style="list-style-type: none">- Organiser (les pilotes) des réunions / concertations partenariales régulières avec les partenaires de la fiche- Promouvoir un guichet unique sur l'offre de formation (facilement accessible avec l'utilisation d'une application, Emfor).- Faire connaître les formations agricoles via des actions dans le cadre du SPRO (service public régional de l'orientation)

- Porter à connaissance les outils de formation (offre et modalités d'accès) et dispositifs à tous les acteurs du COPA
 - Recenser les outils et dispositifs (par ex. : prestation Conseil Ressources Humaines (PCRH), bilan de compétences et des outils type « conseil en évolution professionnelle », « validation des acquis et de l'expérience » (VAE), etc...) et actualiser ce recensement sur la durée du COPA. Formation d'un groupe de travail *ad hoc* pour lister les outils et identifier « qui fait quoi ? »
 - Recenser les acteurs et les canaux de diffusion
 - Organiser la diffusion de ces outils auprès des différentes cibles
 - Faire émerger de nouveaux outils si identification d'un manque
 - Actualiser et diffuser le guide synthétique destiné aux prescripteurs
 - Mettre en place des actions spécifiques pour l'orientation du public féminin
- Favoriser la mobilité des stagiaires de la formation professionnelle
- Recensement des dispositifs existants
 - Développer les partenariats pour que les dispositifs soient fonctionnels
- Promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques :
- Accompagner les Organismes de Formation (OF) sur la promotion des dispositifs innovants existants (AFEST -Action de formation en situation de travail-, *E-learning*, MOOC -*Massive Open Online Course*-, simulateurs...) : intégrer des dispositifs innovants dans le cahier des charges des formations et orienter la communication sur ces modalités
 - Accompagner sur le positionnement : vérification des prérequis et construction d'un parcours adapté, personnalisé et accessible
 - Mettre en place une journée sur l'innovation pédagogique permettant aux OF (organismes de formation) de présenter les outils innovants déployés dans le cadre des formations proposées
 - Adapter les formations à l'emploi du temps des exploitants (renvoi action « se former tout au long de la vie »)
 - S'appuyer sur la communauté des acteurs de la formation mise en place dans le cadre du PRIC (Plan Régional d'Investissement dans les Compétences) qui incite à la mutualisation, la capitalisation et l'échange de pratiques.

Porteurs de projet (pilotes) :

Région (DOPP SOAT SPRO) – ANEFA – Jeunes Agriculteurs

Partenaires associés à l'action :

DRAAF (Enseignement Agricole) – Région académique (DRAIO, Délégation académique à l'information et à l'orientation ; DRAFPIC, Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – Pôle emploi – Région (DOPP IMA ; DFDE ; Dir. Lycées ; Direction des Mobilités et des infrastructures) – PAI (Point Accueil Installation) – SAIO (service Académique d'Information et d'Orientation, Rectorat, Bourgogne et Franche-Comté) – CRA (Chambre régionale agriculture - service formation) – FRSEA – CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications Agroéquipements, Forêt-Bois Bourgogne-Franche-Comté et Alimentation Goût Tourisme) – DREETS (service Évolution des Compétences & Mutations économiques) – CRCP VAE (Comité Régional des Certificateurs Publics) – Emfor

Partenaires occasionnels :

ARML – CNEAP (Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé) – MFR – REPAFEB (Réseau des établissements publics de formation agricole de Bourgogne-Franche-Comté) – VIVEA – OCAPIAT – ONISEP – ARACT (AFEST-Action de formation en situation de travail-)

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Identifier les actions de promotion du guichet unique (site d'Emfor)
- Identifier les actions réalisées dans le cadre du SPRO
- Dénombrer les formations intégrant des modalités pédagogiques innovantes (cf fiche sécurisation) ; illustrer avec quelques exemples selon le descriptif de l'action « Promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques ».
- Identifier et dénombrer les actions mises en place à destination du public féminin

Axe / Enjeu : Orientation I - Agir sur l'attractivité des formations et des métiers

I.2. : Favoriser la visibilité des MÉTIERS AGRICOLES pour tous les publics

Motivations (constats justifiant l'action) :

- Méconnaissance des métiers agricoles
- Attractivité des métiers de l'agriculture : donner une image positive
- Création d'une synergie et regrouper les partenaires autour d'actions communes

Objectifs :

- Permettre aux publics cibles d'accéder facilement à des informations relatives au secteur des productions agricoles : diversités des productions, des activités et des métiers, connaissance des emplois et des possibilités d'évolution
- Communiquer sur la constante évolution et la diversité des métiers de l'agriculture et sur leur modernisation
- Attirer de nouveaux entrants dans le secteur agricole depuis l'orientation scolaire initiale à la reconversion professionnelle, les fidéliser

Publics cibles : demandeurs d'emploi, jeunes (éloignés de l'emploi), élèves / étudiants / alternants, saisonniers, parents, actifs, prescripteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, conseillers CEP et Pôle Emploi

Description de l'action :

- Organiser (les pilotes) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche
- Créer une synergie partenariale sur cette action
- Promouvoir les guichets mutualisés dédiés à la présentation des métiers pour tout public (*Explor'demain*, Emfor).
- Organiser des actions spécifiques de promotion des métiers de l'agriculture suivant les publics cibles dont le public féminin

- Attractivité des métiers :
 - En lien avec l'action *Développer les dispositifs d'immersion* (fiche I.4, faciliter l'accès aux stages pour découvrir les métiers)
 - Développer un réseau d'ambassadeurs en activité
 - Recenser les « outils » et « ressources » supports de l'information métier
 - Outiller les ambassadeurs et prescripteurs de l'emploi et de l'orientation pour favoriser la promotion des métiers auprès des demandeurs d'emploi, des jeunes et des parents
 - Apporter du contenu actualisé spécifique à chaque filière
 - Faire des actions infos métier : visite d'exploitation, journées de sensibilisation (semaine dédiée à l'agriculture)
 - Participer aux opérations de promotion des métiers portées par les prescripteurs (#versunmetier, forum de l'emploi, Jobs d'été, etc.)
 - Diffuser des témoignages d'agriculteurs et de salariés agricoles pour communiquer sur les métiers via les médias et réseaux sociaux
 - Développer et entretenir les partenariats (faire connaître au sein des structures, auprès des publics cibles)
 - Mettre en place des actions spécifiques pour rendre ces métiers attractifs auprès du public féminin

Porteurs de projet (pilotes) :

Région (DOPP SOAT SPRO) – ANEFA – Jeunes Agriculteurs

Partenaires associés à l'action :

DRAAF (Enseignement Agricole) – Région académique (DRAIO, Délégation académique à l'information et à l'orientation ; DRAFPIC, Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – Pôle emploi – Région (DOPP IMA ; Dir. Lycées) – PAI (Point Accueil Installation) – SAIO (service Académique d'Information et d'Orientation, Rectorat, Bourgogne et Franche-Comté) – Chambre régionale agriculture (service formation) – CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications Agroéquipements, Forêt-Bois Bourgogne-Franche-Comté et Alimentation Goût Tourisme)

Partenaires occasionnels :

ARML – CNEAP (Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé) – MFR – REPAFEB (Réseau des établissements publics de formation agricole de Bourgogne-Franche-Comté) – VIVEA – OCAPIAT - ONISEP

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Identifier et dénombrer les actions pour augmenter l'attractivité des métiers et nombre de personnes touchées (si possibilité de dénombrer)
- Identifier et dénombrer les actions mises en place à destination du public féminin

Axe / Enjeu : Orientation I - Agir sur l'attractivité des formations et des métiers
I.3 : Développer l'apprentissage
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <p>Si la voie de l'apprentissage est privilégiée en agriculture, de nombreux freins à son développement persistent.</p>
<p>Objectifs :</p> <p>Lever les freins pour permettre le développement de l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes (en lien avec les actions <i>Favoriser la visibilité des METIERS AGRICOLES pour tous les publics I.2</i> et « <i>Lever les freins au suivi des formations</i> » de la fiche <i>Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes I.1</i>) et des employeurs ➤ Valoriser la plus-value de l'apprentissage en matière d'acquisition des savoirs et des savoir-faire
<p>Publics cibles :</p> <p>Jeunes (16-29 ans), personnes ayant un projet de création-reprise d'entreprise.</p>
<p>Description de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Identifier les freins au développement de l'apprentissage - Sensibiliser les prescripteurs - Attirer de nouveaux entrants (focus sur le public féminin) - Construire un réseau de maîtres d'apprentissage référents - Informer les employeurs et identifier la valeur ajoutée de l'apprentissage (<i>ex former pour embaucher ou transmettre</i>) - Mieux accompagner et former les maîtres d'apprentissage à l'accomplissement de leurs fonctions (juridique, humaine, pédagogique) - S'appuyer sur le contrat d'objectifs et de moyens apprentissage signé entre la Région et OCAPIAT (mars 2021-mars 2024)
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>CPRE Commission apprentissage</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>Chambre régionale agriculture – Conseil régional (DOPP IMA) – DRAAF (Service régional de la formation et du développement-SRFD) – OCAPIAT – DREETS (Service développement des compétences par l'apprentissage) – ANEFA – Jeunes Agriculteurs – Pôle emploi – FRSEA (Fédération régionale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux-FRGEAR)</p> <p>Partenaires occasionnels :</p> <p>Les CFA et toutes les composantes de l'Enseignement agricole ou leurs animateurs / représentants régionaux</p>

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Dénombrer les personnes touchées par les actions de communication
- Évaluer l'évolution du nombre de nouveaux apprentis (et le nombre de femmes)
- Dénombrer les maîtres d'apprentissage formés

Axe / Enjeu : Orientation I - Agir sur l'attractivité des formations et des métiers

I.4 : Développer les dispositifs d'immersion

Motivations (constats justifiant l'action) :

- Peu ou pas de visibilité sur les dispositifs pour les employeurs et les prescripteurs
- Des dispositifs d'immersion parfois construits sans proposer de perspectives

Conjoncture : à la suite du COVID, nombreuses personnes en reconversion souhaitant intégrer la filière agricole.

Objectifs :

- Développer et soutenir les dispositifs d'immersion et de tests des métiers, à partir des dispositifs existants : émergence de projets, PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel de 1 jour à 1 mois, non rémunérée), tremplin avant l'installation (exemple des services de remplacement, des groupements d'employeurs), le tutorat, AFEST -Action de formation en situation de travail-, etc.

Publics cibles :

- Porteurs de projets, prescripteurs de l'emploi
- Demandeurs d'emploi, saisonniers, collégiens, lycéens, étudiants (décrocheurs ou pas : cf le SCUIO (Service commun universitaire d'information et d'orientation de l'Université de Bourgogne et de l'Université de Franche-Comté) au sein duquel il y a un bureau d'aide à l'insertion professionnelle avec un volet accompagnement des décrocheurs.

Description de l'action :

- Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche
- Organiser l'interaction des outils : la plateforme stages de la Région et la « Boîte à outils » regroupant les dispositifs d'immersion disponible sur le site <https://monjobcestlevivant.fr/>.
- Créer un programme PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) :
 - Spécifique agriculture avec un programme de découverte et un temps pour déconstruire les clichés (pénibilité, mixité, personne non issue de l'agriculture, salaire, congés,...)
 - Pour les conseillers Pôle Emploi et les autres prescripteurs (MILO, réseau EVA,...) avec la volonté de création de liens directs avec la profession.
- Mettre en œuvre, autant que de besoin, un DAQ (Dispositif d'accompagnement à la qualification) « coloré » en agriculture sur l'ensemble du territoire régional pour favoriser l'immersion de demandeurs d'emploi sur des plateaux techniques d'organismes de formation ou en entreprise
- Encourager la mobilisation du CEP pour les salariés qui souhaitent se reconvertir (cf réseau EVA, fiche II.6)
- Créer un réseau d'exploitants et de salariés qui puissent accueillir des personnes en immersion :
 - liste d'exploitations accueillantes, voire créer un label d'entreprises accueillantes
 - former les accueillants (comment être un ambassadeur de son métier ?). Les accompagner en amont et en aval dans leur discours, présentation, approche vulgarisée : financement VIVEA
- Encourager et faciliter la mise en place de dispositifs d'immersion dans le cadre de la Convention régionale signée entre la profession (CRA, JA, FRSEA, ANEFA et CPRE) et Pôle Emploi, convention renouvelée en 2021 pour 3 ans

- Intégrer ces périodes d'immersion dans le « Parcours avenir » des collégiens (depuis la 4^{ème}) et des lycéens

Remarque : une attention particulière sera portée au suivi et à la promotion du dispositif de prépa-apprentissage

Porteur de projet (pilote) :

CPRE

Partenaires associés à l'action :

ANEFA – CRA – Pôle Emploi – Service Remplacement – FRSEA – FRGEAR (Fédération régionale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux) – Jeunes Agriculteurs – Région académique (DRAIO, Délégation académique à l'information et à l'orientation ; DRAFPIC, Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – Université (service orientation, accompagnement décrocheur) – Région (DOPP IMA action d'information formation et métier ; IMA apprentissage ; SOAT Orientation-SPRO ; DFDE DAQ) – VIVEA (pour formation accompagnement) – OCAPIAT

Partenaires occasionnels :

Prescripteurs (MILO, réseau EVA)

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Dénombrer les entreprises accueillantes sur le territoire Bourgogne-Franche-Comté
- Dénombrer les PMSMP
- Dénombrer les CEP en agriculture

B. Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels
II.1 : Faciliter l'accès à l'emploi durable pour les saisonniers
Motivations (constats justifiant l'action) : <ul style="list-style-type: none">▪ Difficultés à recruter sur des métiers peu attractifs car peu ou mal connus▪ Présence des saisonniers sur le lieu de travail (déjà un premier pas dans le monde agricole) facilitant le <i>sourcing</i>▪ Nombre de saisonniers important (<i>environ 51 460 actifs en 2020 sur la région²</i>)▪ Besoin d'accompagner le développement des formations par immersion dans le métier afin de rendre les salariés opérationnels dans leur emploi (<i>cf Orientation I.4</i>).
Objectifs : <ul style="list-style-type: none">➢ Apporter une réponse aux problématiques de recrutement et de renouvellement➢ Créer de l'appétence sur les métiers en tension pour capter de la main-d'œuvre dans le vivier des saisonniers➢ Proposer un emploi pérenne et / ou une proposition de formation➢ Sécuriser le passage entre formation et emploi (1 personne formée = 1 salarié).
Publics cibles : Saisonniers
Description de l'action : <ul style="list-style-type: none">- Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche- Organiser une rencontre entre la Profession (CPRE pour définir les secteurs prioritaires à travailler), Pôle emploi et OCAPIAT- Redéfinir le partenariat entre Pôle Emploi et OCAPIAT et déterminer le ou les secteur(s) de mise en application (Pôle Emploi : rémunération des stagiaires et possibilité d'intervenir sur certains critères comme la prise en charge de la mobilité sous certaines conditions ; OCAPIAT- Organiser ensuite des actions de promotion des métiers de l'agriculture auprès des publics des secteurs prioritaires + informer sur les formations (POE (Préparation opérationnelle à l'Emploi), CQP...) (en lien avec les actions <i>Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes, fiche I.1</i> et <i>Favoriser la visibilité des METIERS AGRICOLES pour tous les publics, fiche I.2</i>)- Construire des parcours de formations adaptés selon les profils des salariés- Organiser des parcours individualisés et accompagnés permettant de s'adapter à chacun- Mobiliser les moyens de la charte emploi de la filière « Agriculture, Agroalimentaire, Pêche » (EDEC national à déclinaison régionale).
Porteur de projet (pilote) : CPRE
Partenaires associés à l'action : OCAPIAT – Pôle Emploi – ANEFA – Région – FRSEA – ARML (Missions locales) – APECITA – Opérateur CEP (EVA jusqu'au 31/12/2023) – DREETS (service Évolution des Compétences & Mutations économiques) – DRAAF – CRA

² Source DRAAF Agreste – recensements agricoles 2010 et 2020

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Organiser une rencontre entre la profession, Pôle Emploi et OCAPIAT pour définir les secteurs prioritaires
- Dénombrer les actions de promotion envers les saisonniers (préciser à chaque fois le nombre de saisonniers touchés)
- Dénombrer les parcours de formation engagés
- Dénombrer les contrats d'emploi signés

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels
II.2 : Faciliter l'accès à l'emploi durable pour les salariés et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nécessité accrue de polyvalence qui engendre un besoin de montée en compétences et d'adaptation aux innovations et aux nouvelles technologies, etc...
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposer un emploi pérenne et / ou une proposition de formation ➤ Accompagner la montée en compétences en fidélisant le bénéficiaire par la sécurisation de son parcours ➤ Informer les actifs agricoles (salariés) sur la possibilité de se former : qu'est-ce qui existe ? Possibilités de formation ?
<p>Publics cibles :</p> <p>Salariés en place</p>
<p>Description de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Organiser une rencontre entre la Profession (pour définir les secteurs prioritaires à travailler), Pôle emploi et OCAPIAT - Construire des parcours de formations adaptés selon les profils des salariés - Organiser des parcours individualisés et accompagnés permettant de s'adapter à chacun - Mobiliser les moyens de la charte emploi de la filière « Agriculture, Agroalimentaire, Pêche » (EDEC national à déclinaison régionale).
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>CPRE</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>OCAPIAT – ANEFA – Région – FRSEA – ARML (Missions locales) – APECITA – Opérateur CEP (EVA jusqu'au 31/12/2023) – DREETS (service Évolution des Compétences & Mutations économiques) – DRAAF – CRA – Pôle emploi</p>
<p>Indicateurs de suivi / impacts attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organiser une rencontre entre la profession, Pôle Emploi et OCAPIAT pour définir les secteurs prioritaires – Dénombrer les parcours de formation engagés – Dénombrer les salariés formés

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels

II.3 : Sensibiliser les exploitants employeurs et les futurs employeurs à l'intérêt de se former tout au long de la vie professionnelle sur les enjeux de la fonction employeur et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques

Motivations (constats justifiant l'action) :

- Nécessité accrue de polyvalence qui engendre un besoin de montée en compétences et d'adaptation aux innovations et aux nouvelles technologies, etc...
- Difficulté de mobiliser les employeurs en dehors du champ technique
- Formation et information des exploitants agricoles sur la fonction employeur en vue d'un recrutement facilité et d'une fidélisation des salariés
- Sensibiliser les exploitants à l'intérêt de se former à la gestion des RH dans leur entreprise : efficacité au travail, motivation, durabilité, acquisition de compétences, diminution des arrêts de travail, meilleure performance économique, etc
- Communiquer auprès des employeurs sur les dispositifs d'accompagnement pour les aider dans leurs choix stratégiques quant aux ressources humaines.

Objectifs :

- Informer les actifs agricoles (employeurs) sur la possibilité de se former : sur ce qui existe et les possibilités de formation

Publics cibles :

Employeurs et futurs employeurs

Description de l'action :

- Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche
- Réaliser un état des lieux des habitudes de formation des actifs agricoles (employeurs) par département, par filière, par âge...
- Mettre en place des actions de sensibilisation
- Mobiliser les moyens de la charte emploi de la filière « Agriculture, Agroalimentaire, Pêche » (EDEC national à déclinaison régionale).

Porteur de projet (pilote) :

FRSEA

Partenaires associés à l'action :

ANEFA – OCAPIAT – VIVEA – CRA – FRSEA – FRGEAR (Fédération régionale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux) – Région (DOPP DSP) – Jeunes agriculteurs – MSA – DREETS (service Évolution des Compétences & Mutations économiques) – DRAAF – Service de Remplacement de Bourgogne-Franche-Comté

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- État des lieux des habitudes de formation des actifs agricoles...
- Dénombrer les actifs formés par filière et par département (salariés et employeurs) (indicateur de tendance) (= mesurer tous les 6 mois l'évolution de l'état des lieux initial)
- Recenser annuellement des actions de diffusion communes

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels

II.4 : Accompagner les cédants à la transmission (départs retraite ou reconversion)

Motivations (constats justifiant l'action) :

- Transmissions souvent non anticipées et complexes
- Des problématiques de transmission différentes selon les filières
- Reconversions plus fréquentes et plus précoces en cours de vie professionnelle
- Désertification de certains territoires

Objectifs :

- Prévoir financièrement la reconversion et le départ à la retraite
- Veiller à avoir toujours des agriculteurs pour maintenir une dynamique dans les territoires
- Sensibiliser les chefs d'entreprises à la transmission de leur entreprise tout au long de leur carrière

Publics cibles :

Chefs d'entreprise agricole

Description de l'action :

- Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche
- Communiquer sur l'offre d'accompagnement (conseil et/ou formation) et mobiliser les partenaires
- Communiquer auprès des chefs d'exploitation installés
- Préconiser des formations
- Développer des actions de CAP Transmission (4 types d'actions : approche cédants (plan de carrière) approche entourage, approche partenaires de la valeur de transmissibilité, approche du couple cédant / porteur de projet)
- Agir sur le plan de carrière
 - Aborder la notion de transmission tout au long de la carrière en évoquant le sujet « transmission » dès l'installation
 - Prévoir une alerte pour les agriculteurs autour de 50 ans sur leur plan, leurs éventuels souhaits de reconversion
 - Agir sur les montants de reprises
- Mettre en place des actions ciblées sur l'entourage du cédant
 - Actions par l'intermédiaire du jeu : vidéo / jeux de cartes pour permettre à l'exploitant d'en parler plus facilement. Désacraliser le moment de la transmission. Travailler sur la « gamification »
- Matérialiser la valorisation de l'exploitation (comptable, technicien chambre d'agriculture,...) via une convention entre partenaires de la transmission.
- Mettre en place des actions à destination du couple cédant / repreneur :
 - Faire des webinaires ou des fiches sur les bonnes questions à poser : le porteur de projet au cédant et le cédant au porteur de projet.

Porteur de projet (pilote) :

CRA (Chambre régionale d'agriculture)

Partenaires associés à l'action :

MSA – Banques – Centres de gestion – Syndicats – Chambre des notaires – SAFER – filières

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Dénombrer les entretiens individuels
- Identifier et dénombrer les actions d'information collectives (en lien avec les partenaires)

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels
II.5 : Sécuriser l'installation 1/ Sécuriser l'installation pour tous les porteurs de projet via un accompagnement adapté 2/ Sécuriser l'installation hors cadre familial : <i>Start'Agri</i>
Motivations (constats justifiant l'action) : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagner les porteurs de projets pour garantir la pérennité de leur installation
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir un niveau de formation adapté aux enjeux de la conduite d'une entreprise agricole à tous les candidats à l'installation
Publics cibles : Tous les candidats à l'installation
Description de l'action : <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (les pilotes) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Informer les acteurs du COPA des orientations prises dans le cadre du CRIT - Faire le lien entre les travaux du CRIT et du COPA
Porteurs de projet (pilotes) : État (DRAAF) et Région (Direction agriculture et forêt) via le CRIT (Comité régional installation transmission)
Partenaires associés à l'action : Chambres régionale et départementales de Bourgogne-Franche-Comté (via le CORIT -Comité régional installation transmission-) – Jeunes agriculteurs
Indicateurs de suivi / impacts attendus : <ul style="list-style-type: none"> – Dénombrer les réunions du CRIT organisées – Dénombrer les porteurs de projets bénéficiaires d'une formation dans le cadre de leur projet d'installation

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels
<p>II.5 : Sécuriser l'installation</p> <p>1/ Sécuriser l'installation pour tous les porteurs de projet via un accompagnement adapté</p> <p>2/ Sécuriser l'installation hors cadre familial : Start'Agri</p>
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagner les candidats à l'installation pour faciliter leur acculturation par la mise en place de périodes de formation / stages sur des exploitations pour reprise et/ou association.
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer et sécuriser l'installation et/ou la reprise hors cadre familial en proposant aux candidats à l'installation une période de test, en situation professionnelle de travail, en vue de préparer un projet d'installation par reprise ou association.
<p>Publics cibles :</p> <p>Candidats à l'installation hors cadre familial</p>
<p>Description de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Mettre en œuvre un dispositif de suivi en situation professionnelle dans l'entreprise agricole composé à la fois d'un stage en exploitation, d'un accompagnement collectif et d'un suivi pédagogique.
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>CRA (Chambre régionale d'agriculture)</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>Région (DOPP DSP) – Région (DAF)</p>
<p>Indicateurs de suivi / impacts attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dénombrer les stages démarrés – Dénombrer les formations ou sessions collectives réalisées – Dénombrer les sorties positives (installation, emploi pérenne ou nouveau projet)

Axe / Enjeu : Orientation II - Sécuriser les parcours professionnels
<p>II.6 : Accompagner la reconversion professionnelle via le CEP</p> <p>1/ Pour les actifs du secteur agricole (via le dispositif CEP : Conseil en évolution professionnelle)</p> <p>2/ Pour tous les chefs d'exploitation agricole (via le dispositif d'appui en transition et en évolution professionnelle « Tournesol »)</p>
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le CEP peine toujours à être identifié par les bénéficiaires et rentre en concurrence avec le bilan de compétences, dispositif plus connu.
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inciter les bénéficiaires à se faire accompagner via le CEP
<p>Public cible :</p> <p>Actifs du secteur agricole (salariés et chefs d'entreprise)</p>
<p>Description de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Mettre en place des actions pour faire connaître le CEP auprès du public : salariés, demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants - Mettre en place des actions pour faire connaître le monde agricole aux conseillers CEP (en lien avec l'action <i>Développer les dispositifs d'immersion</i>, fiche I.4) - S'appuyer sur le partenariat signé en octobre 2022 entre l'opérateur du CEP (EVA), OCAPIAT, les organismes de formation et la Chambre d'agriculture
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>CPRE</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>CRA – ANEFA – FRSEA – Opérateur CEP (EVA jusque fin 2023) – APECITA – Pôle Emploi – APEC – Cap Emploi (travailleurs handicapés) – ARML (Missions locales)</p>
<p>Indicateurs de suivi / impacts attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dénombrer les bénéficiaires d'un CEP (classique ou Tournesol)

II.6 : Accompagner la reconversion professionnelle

1/ Pour les actifs du secteur agricole (via le dispositif CEP : Conseil en évolution professionnelle)

2/ Pour tous les chefs d'exploitation agricole (via le dispositif d'appui en transition et en évolution professionnelle « Tournesol »)

Motivations (constats justifiant l'action) :

- La reconversion professionnelle est une étape souvent complexe (difficultés techniques, économiques et humaines) nécessitant un accompagnement spécifique pour permettre aux exploitant.es agricoles d'acter et sécuriser un changement de carrière
- Forts de ce constat, la Région et les représentants du secteur agricole ont souhaité mettre en place un dispositif spécifique pour accueillir et accompagner le cheminement de ce public ciblé qui sollicite souvent tardivement les professionnels compétents en raison :
 - d'une grande pudeur dans l'expression de son besoin/ ses difficultés,
 - de l'autocensure dans la capacité à prendre un nouvel emploi et
 - d'un manque de disponibilité pour mener ce travail réflexif (priorité donnée aux travaux urgents à réaliser dans les exploitations)
- Le service proposé doit être mobilisable par les agriculteurs à tout moment de leur parcours et pas uniquement en situation d'urgence ou de difficultés avérées de sorte à assurer une prise en charge précoce des problématiques exprimées (mal-être, ...)
- Seuls certains exploitants rebondissent rapidement en s'orientant sur un emploi de proximité qu'ils décrochent aisément grâce à la mobilisation de leur réseau professionnel (chauffeur/magasinier...)

Objectifs :

- Donner aux exploitants les moyens de faire des choix éclairés pour garantir la réussite de leur parcours :
 - Informer le public cible sur ses droits, les métiers et l'environnement socio-économique de son territoire,
 - Clarifier le projet professionnel et personnel et
 - Valoriser les compétences et les expériences
- Sécuriser le changement de métier pour qu'ils ne soient ni subis, ni facteurs de précarité :
 - Construire, le cas échéant, un nouveau projet professionnel (évolution, reconversion, création d'activité, pluriactivité, etc)
- Aiguiller les exploitants confrontés à des problématiques lourdes auprès du/des opérateur(s) compétent(s) en fonction des difficultés exprimées (psychologiques, techniques)
- Lire les signaux faibles (détection par le comptable le plus souvent)

Publics cibles :

Exploitants agricoles

Description de l'action :

- Organiser (le/les pilote(s)) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche
- Actualiser la boîte à outil des conseillers qui comporte un synopsis des outils complémentaires au service Tournesol susceptibles d'être mobilisés dans les départements en fonction des parcours et des besoins des publics cibles ainsi qu'un annuaire des contacts utiles.

☞ Partage de ce synopsis dans le cadre du COPA pour mise à jour et ajouts de nouveaux outils (une fois par an).

- Accompagner (partenaires de la fiche) la promotion du dispositif Tournesol en communiquant sur cet outil au sein de son institution, auprès de ses partenaires et des publics cibles
- Contribuer (partenaires de la fiche) à la professionnalisation des conseillers référents du dispositif Tournesol afin d'étoffer leur connaissance de l'écosystème agricole (droits, métiers, environnement socio-économique, acteurs du réseau agricoles, financements mobilisables, ...)

Porteur de projet (pilote) :

Maitre d'œuvre : Région (DOPP DSP)

Maître d'ouvrage : Réseau EVA

Partenaires associés à l'action :

Emfor (en charge de la professionnalisation des conseillers référents) – Professionnels du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) – Profession (signataires COPA)

Calendrier prévisionnel :

Le réseau EVA a été mandaté par France Compétences pour délivrer le CEP auprès des actifs occupés de Bourgogne-Franche-Comté **jusqu'au 31 décembre 2023** (date de fin de l'AAP).

Pour accompagner le transfert du service auprès du réseau EVA et garantir une continuité de prise en charge aux exploitants agricoles, la Région a conclu une convention de partenariat avec ce réseau qui prendra fin à la **même date**.

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

– **Mobilisation du service** :

- Typologie de publics (genre/âge)
- Typologie de la demande

– **Démarche d'accompagnement** :

- Durée de l'accompagnement
- Prestations complémentaires mobilisées (action de formation, VAE, création/reprise d'entreprise,...)
- Abandons en cours de démarche

C. Axe / Enjeu : ENJEU TRANSVERSAL - L'observation et la coordination des voies de formation professionnelle

Axe / Enjeu : ENJEU TRANSVERSAL - L'observation et la coordination des voies de formation professionnelle
III.1 : L'observation des emplois, des métiers et des formations
Motivations (constats justifiant l'action) : <ul style="list-style-type: none">▪ L'observation des emplois, des métiers et des formations, et sa dimension prospective, est un outil d'amélioration de la connaissance partagée du secteur par les partenaires du contrat afin de répondre à ses besoins en compétences en conduisant les nécessaires adaptations de l'appareil de formation et son développement.
Objectifs : Identifier les opportunités d'emploi, les évolutions des métiers et les besoins en compétences pour : <ul style="list-style-type: none">– Anticiper les besoins en formation et permettre un ajustement de l'offre de formation– Accompagner l'évolution des compétences des exploitants et salariés liées aux mutations que peut connaître leur secteur professionnel– Conduire des actions d'information et de communication vers les métiers en difficultés de recrutement ou de renouvellement et sur les perspectives d'évolution professionnelles– Adapter annuellement si besoin les actions du contrat d'objectifs
Publics cibles : Les partenaires du COPA
Description de l'action : <ul style="list-style-type: none">- Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche- Mutualiser l'information produite par chacun des partenaires (observatoire de l'emploi de la FNSEA, observatoire des métiers et des qualifications d'OCAPIAT, etc.) et assurer leur mise en commun par l'intermédiaire d'échanges réguliers mis en place par le pilote (il existe beaucoup de données sur le périmètre du COPA mais elles sont éparées : sources INSEE, MSA, Pole-Emploi, DRAAF, CMQ, etc.)- Actualiser le diagnostic pour fin d'année 2024 avec mise à jour des indicateurs actualisables- Prendre en compte les métiers des productions agricoles dans les travaux sur les métiers en tension (Emfor, acteurs agricoles sollicités dans le cadre du PRIC et/ou du CREFOP sur l'élaboration de la liste des métiers en tension)- Intégrer la question agricole dans les outils d'observation régionaux (exemples : <i>Décidata</i>, Atlas de la formation initiale en BFC – atlas des lycées agricoles, Octopilot, etc)
Porteur de projet (pilote) : Emfor
Partenaires associés à l'action : Région (DFDE, Dir. Lycées, DOPP, Dir. agri) – CRA (Chambre régionale d'agriculture - service économie et service formation) – CPRE – Jeunes agriculteurs – ANEFA – FRSEA – DRAAF – MSA Bourgogne et MSA Franche-Comté – Pôle emploi – OCAPIAT – VIVEA – OPCO EP (agroéquipement) – OPCO AKTO (exploitation forestière) – DREETS (service Évolution des Compétences & Mutations économiques) – CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications Agroéquipements, Forêt-Bois Bourgogne-Franche-Comté et Alimentation Goût Tourisme) – Région académique (DRAFPIC, Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – UNEP (Union Nationale des Entreprises du Paysage)
Partenaires occasionnels : Organisations professionnelles

Calendrier prévisionnel :

Au moins un temps d'échanges par an pour mutualiser l'information produite par chacun des partenaires.
Actualisation du diagnostic fin 2024 avec mise à jour des indicateurs actualisables.

Indicateurs de suivi / impacts attendus :

- Dénombrer les temps d'échanges avec les partenaires pour mutualisation et partage de l'information
- Produire un diagnostic pour fin d'année 2024
- Dénombrer les outils d'observation régionaux intégrant la question agricole

Axe / Enjeu : ENJEU TRANSVERSAL - L'observation et la coordination des voies de formation professionnelle
III.2 : L'organisation de la concertation sur l'offre de formation
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cette action réaffirme l'objectif premier des contrats d'objectifs à leur création : la concertation entre les acteurs dans le cadre de l'élaboration des cartes de formation.
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Associer l'ensemble des partenaires au processus de programmation et d'évolution des dispositifs de formation – Inscrire le travail d'évolution des dispositifs de formation dans un cadre partenarial en lien avec le CPRDFOP (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle) et le PLOAA (Pacte & la loi d'orientation et d'avenir agricole) – Structurer une offre de réponse régionale articulée avec des besoins de territoire : formation initiale, formation des demandeurs d'emploi et une partie de la formation continue – Devenir un organe de proposition pour une meilleure complémentarité et cohérence des voies de formation
<p>Publics cibles :</p> <p>Les partenaires du COPA</p>
<p>Description de l'action :</p> <p>Créer et animer un comité de consultation inscrit dans les instances du COPA rassemblant la Région, les autorités académiques, les représentants de la profession et les différents partenaires impliqués sur la question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en associant la profession à différentes phases de partage d'informations issues de la veille (évolution des compétences, besoins en main d'œuvre...) et d'évolution des dispositifs d'accompagnement (carte des formations, actions de professionnalisation...) • en facilitant les contacts et les relais nécessaires sur des problématiques spécifiques liées à l'emploi, la formation et le renouvellement des générations en agriculture, notamment en lien avec l'évolution des enjeux environnementaux, climatiques, techniques et technologiques. • en mettant en place une veille sur les besoins en formation • en faisant le lien avec les travaux prospectifs des CMQs sur les évolutions des compétences et des besoins en formation • en alimentant les réflexions conduisant à l'évolution des cartes des formations.
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>DRAAF mission emploi</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>Région (Dir. Lycées, DFDE, DOPP) – Pôle Emploi – Région académique (DRAFPIC, Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) – CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications Agroéquipements, Forêt-Bois Bourgogne-Franche-Comté et Alimentation Goût Tourisme) – CPRE – CRA – Jeunes Agriculteurs – ANEFA – APECITA – OCAPIAT – VIVEA</p>
<p>Calendrier prévisionnel :</p> <p>Tout au long du COPA Au moins une réunion / an</p>
<p>Indicateurs de suivi / impacts attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Participation de l'ensemble des acteurs concernés – Dénombrer les propositions émises – Dénombrer les actions de formation mises en place à la suite des propositions

Axe / Enjeu : ENJEU TRANSVERSAL - L'observation et la coordination des voies de formation professionnelle
III.3 : Animation de la cellule d'ingénierie financière et de projet
<p>Motivations (constats justifiant l'action) :</p> <p>L'action répond à une double motivation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mutualiser nos outils et nos connaissances sur les outils financiers ▪ Apprendre à mieux les mobiliser au bénéfice notamment des actions identifiées dans le COPA
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ S'approprier collectivement les financements existants permettant de soutenir la formation et son accompagnement ➤ Permettre d'identifier les situations sans solutions et tenter d'y remédier ➤ Mettre en commun l'expertise et l'ingénierie technique de projet au regard des nouveaux besoins exprimés
<p>Publics cibles :</p> <p>Les partenaires du COPA</p>
<p>Description de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser (le pilote) des réunions régulières avec les partenaires de la fiche - Animer une instance dédiée à l'ingénierie financière et de projet pour apporter des réponses à des situations particulières à partir du recensement par les partenaires des situations rencontrées ne trouvant pas de solutions (au sein des chambres d'agriculture, des organismes de formation, etc.) - En réunion, partage des situations rencontrées et élaboration de solutions en associant les différents financeurs et acteurs de la formation
<p>Porteur de projet (pilote) :</p> <p>Région (DOPP DSP) – CRA</p>
<p>Partenaires associés à l'action :</p> <p>VIVEA – OCAPIAT – FRSEA – Jeunes agriculteurs – CPRE – DRAAF – Pôle emploi – DREETS</p>
<p>Indicateurs de suivi / impacts attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dénombrer les cas exposés – Dénombrer les cas solutionnés (priorité : apporter une solution aux projets formation identifiés dans le cadre du COPA)

ANNEXE

Fiches acteurs COPA

Liste non exhaustive des acteurs du COPA et de leurs coordonnées

Région Bourgogne-Franche-Comté

Christiane DOTAL

christiane.dotal@bourgognefranche.comte.fr

03 81 61 62 28

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : animation du COPA

Charlotte JUVING

charlotte.juving@bourgognefranche.comte.fr

03 81 61 64 18

Cheffe de service Stratégie de l'orientation et animation territoriale dans la Direction de l'Orientation et des Parcours Professionnels

Stéphanie COMMOT

stephanie.commot@bourgognefranche.comte.fr

03 63 64 20 82

(co)Pilote de projet :

- Action I.1. : Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes
- Action I.2. : Favoriser la visibilité des METIERS AGRICOLES pour tous les publics

Andry RAKOTONANTOANDRO

a.rakotonantoandro@bourgognefranche.comte.fr

03 81 61 62 72

(co)Pilote de projet :

- Action II.5 : Sécuriser l'installation. **1/** Sécuriser l'installation pour tous les porteurs de projet via un accompagnement adapté

Christelle FREY

christelle.frey@bourgognefranche.comte.fr

03 80 44 36 91

Pilote de projet :

- Action II.6 : Accompagner la reconversion professionnelle via le CEP. **2/** pour tous les chefs d'exploitation agricole (via le dispositif d'appui en transition et en évolution professionnelle « Tournesol »)

Réseau des chambres d'agriculture de Bourgogne Franche-Comté (CRA BFC) :

Joséphine GUILLERMET

josephine.guillermet@bfc.chambagri.fr

03 81 54 71 71 / 07 85 89 24 50

Économiste - prospectiviste

Missions et activités (en lien avec le champ du COPA) : animation du COPA, lien avec le réseau des chambres d'agriculture de Bourgogne-Franche-Comté

Delphine ARABI

delphine.arabi@bfc.chambagri.fr

03 81 54 71 80 / 07 77 70 39 01

Chargée de mission Formation

Pilote de projet :

- Action II.5 : Sécuriser l'installation **1**/ Sécuriser l'installation hors cadre familial : *Start'Agri*

(co)Pilote de projet :

- Action III.3 : Animation de la cellule financière et de projet

Sylvain MENU

sylvain.menu@bfc.chambagri.fr

03 80 48 43 05 / 06 74 76 61 11

Chargé de mission régional Installation Transmission

Pilote de projet :

- Action II.4 : Accompagner les cédants à la transmission (départs retraite ou reconversion)

Coordonnées :

Chambre régionale d'agriculture de Bourgogne-Franche-Comté

Site de Valparc

12 rue de Franche-Comté

25 480 École-Valentin

03 81 54 71 71

DRAAF Bourgogne-Franche-Comté

Paul-André MESTRE

paul-andre.mestre@agriculture.gouv.fr

03 39 59 41 57 / 07 63 63 48 42

Délégué régional à l'ingénierie de formation (DRIF)

Mission et activités : Autorité académique pour l'enseignement agricole

Pilote de projet :

- Action III.2 : L'organisation de la concertation sur l'offre de formation

Coordonnées :

DRAAF (Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et la forêt)

Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD)

4 bis rue Hoche

BP 87865

21078 Dijon cedex

03 80 39 30 25

Fabienne CLERC-LAPREE

fabienne.clerc-lapree@agriculture.gouv.fr

03.39.59.41.01 / 06 33 54 28 13

Cheffe de service adjointe

(co)Pilote de projet :

- Action II.5 : Sécuriser l'installation. **1/** Sécuriser l'installation pour tous les porteurs de projet via un accompagnement adapté

Coordonnées :

DRAAF (Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et la forêt)

Service Régional de L'Économie Agricole

4 bis rue Hoche

BP 87865

21 078 Dijon cedex

03 80 39 30 25

DREETS Bourgogne-Franche-Comté

Philippe MASSIA

philippe.massia@dreets.gouv.fr

03 63 01 70 42 / 06 16 07 39 03

Responsable du Service Évolutions des Compétences et Mutations Économiques

Délégué Régional à l'Accompagnement des Reversions Professionnelles

Coordonnées :

DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

Pôle Économie, Emploi, Compétences et Solidarités

5, place Jean Cornet

25 041 Besançon cedex

DRAFPIC Bourgogne-Franche-Comté

Nicolas MONOT

nicolas.monot@region-academique-bourgogne-franche-comte.fr

03 45 62 76 24

Conseiller Formation Continue

Mission et activités : Délégation régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue

Sébastien MARMOT

drafpic@region-academique-bourgogne-franche-comte.fr

03 45 62 76 00

Mission et activités : Délégué régional académique à la formation professionnelle initiale et continue

Coordonnées :

DRAFPIC (Délégation régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue)

3, Avenue Alain Savary

21 000 Dijon

DRAIO Bourgogne-Franche-Comté

Maurice DVORSAK

ce.draio@region-academique-bourgogne-franche-comte.fr

03 81 65 74 94

Mission et activités : Délégué académique à l'information et à l'orientation

Coordonnées :

DRAIO (Délégation académique à l'information et à l'orientation)

3, avenue Savary

21 000 Dijon

Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de BFC

Camille GRELLIER

camille.grellier@reseaufnsea.fr

03 80 48 43 30 / 06 27 82 47 32

Chargée mission emploi-formation FRSEA BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : Organisation professionnelle agricole patronale, seul syndicat représentatif des employeurs agricoles. Elle participe à toutes les instances paritaires liées à cette représentativité (OPCO, CPRE, CPHSCT, ...).

Elle est présente dans chacun des départements de BFC, avec un service emploi qui regroupe pour l'ensemble de la région une vingtaine de collaborateurs.

Elle a pour mission de représenter, accompagner et conseiller les employeurs agricoles dans leur rôle au quotidien, sur le volet respect du droit social, gestion des ressources humaines, formation des salariés, ... Plus largement, son rôle est de défendre les intérêts collectifs de ses adhérents.

Elle s'appuie sur sa commission régionale emploi-formation qui regroupe des représentants de tous les départements pour mettre en œuvre des actions correspondant aux attentes des employeurs.

Chaque année, elle coordonne des enquêtes avec les services emploi de chaque FDSEA pour mieux cerner leurs attentes et les nouvelles problématiques à prendre en compte : difficultés de recrutement, promotion des métiers, prévention des risques au travail, nouveaux besoins en formation, etc.

Elle réalise des lettres internes et des articles pour les diffuser dans la presse agricole et sensibiliser les publics concernés en fonction des sujets d'actualité. À partir de son organisme de formation, elle propose des stages de courte durée pour une montée en compétences des employeurs ou des salariés de ce secteur.

Pilote de projet :

- Action II.3 : Sensibiliser les exploitants employeurs et les futurs employeurs à l'intérêt de se former tout au long de la vie professionnelle sur les enjeux de la fonction employeur et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques

Coordonnées :

FRSEA BFC, Maison de l'Agriculture

1 rue des Coulots

21 110 Bretenière

secretariat@frseabfc.com

03 80 48 43 31

Fédération Régionale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux de BFC

Camille GRELLIER

camille.grellier@reseaufnsea.fr

03 80 48 43 30 / 06 27 82 47 32

Animatrice FRGEAR BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : créée en 2017, elle a pour objectif de fédérer et coordonner les 7 groupements d'employeurs départementaux de la Région, promouvoir l'emploi partagé sur le territoire régional, concourir au développement des groupements d'employeurs en favorisant l'échange de pratiques et la mutualisation des outils entre ces derniers. Enfin, elle promeut la formation et l'information de ses membres, de leurs représentants et de leurs salariés.

Coordonnées :

FRGEAR BFC

Maison de l'Agriculture

1 rue des Coulots

21 110 Bretenière

03 80 48 43 31

Service de remplacement Bourgogne-Franche-Comté

Jean LECONTE

Délégué Régional BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) :

- Fédérer et assurer la coordination des groupements d'employeurs à vocation de remplacement,
- Promouvoir la formation et l'information de ses membres, de leurs représentants et de leurs salariés,
- Harmoniser sans uniformiser et professionnaliser le fonctionnement de ses membres utilisateurs.

Coordonnées :

Maison de l'agriculture

1, rue des Coulots

21 110 Bretenière

Commission Paritaire Régionale de l'Emploi en agriculture BFC

Camille GRELLIER

camille.grellier@reseaufnsea.fr

03 80 48 43 30 / 06 27 82 47 32

Secrétaire CPRE BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) :

Instance politique paritaire (représentants employeurs et représentants salariés) de concertation, d'orientation et de décision qui représente l'ensemble des productions agricoles et la branche professionnelle en région.

Il lui revient de définir la politique à mener en matière de développement de l'emploi et de la formation dans le secteur, en concertation avec l'ensemble des partenaires de l'emploi et de la formation sur la

région. Elle se réunit environ 3 fois par an. Elle est l'interlocuteur privilégié des institutions régionales sur les questions d'emploi-formation en agriculture.

Afin de mettre en œuvre les décisions et orientations prises, elle a à sa disposition deux outils paritaires que sont l'OPCO (OCAPIAT pour notre secteur) et l'ANEFA.

Pilote ou copilote de projet :

- Action I.3 : Développer l'apprentissage
- Action I.4 : Développer les dispositifs d'immersion
- Action II.1 : Faciliter l'accès à l'emploi durable pour les saisonniers
- Action II.2 : Faciliter l'accès à l'emploi durable pour les salariés et les accompagner face aux évolutions sociétales, environnementales et technologiques
- Action II.6 : Accompagner la reconversion professionnelle via le CEP **1/** Pour les actifs du secteur agricole (via le dispositif CEP : Conseil en évolution professionnelle)

Coordonnées :

Secrétariat CPRE BFC
Maison de l'Agriculture
1 rue des Coulots
21 110 Bretenière

Emfor

Carif-Oref de la région Bourgogne-Franche-Comté

Nicolas JACQUINOT

njacquinot@emfor-bfc.org

03 81 25 52 28

et

Sébastien HERBEUVAL

sherbeuval@emfor-bfc.org

03 81 25 52 26

et

Marc BILLION

mbillion@emfor-bfc.org

03 81 25 52 15

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) :

- collecte les données de différents producteurs et les assemble
- réalise des diagnostics sur les secteurs, branches, filières
- recense et diffuse l'offre de formation
- met en place des outils pour aider à l'orientation
- diffuse des informations sur l'orientation
- réalise des actions d'animation et de professionnalisation

Pilote de projet :

- Action III.1 : L'observation des emplois, des métiers et des formations

ANEFA BFC (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture Bourgogne-Franche-Comté)

Noémie PERRIGOT

anefa-bfc@anefa.org

06 79 08 82 81

Déléguée régionale ANEFA BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) :

- Faire connaître et valoriser l'agriculture et ses métiers salariés auprès de tous les publics
- Promotion de la formation tout particulièrement de l'apprentissage
- Promotion pour l'emploi selon : les types de publics, les différentes possibilités de recours à l'emploi, les dispositifs d'accueil, les prescripteurs.

(co)Pilote de projet :

- Action I.1 : Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes
- Action I.2 : Favoriser la visibilité des MÉTIERS AGRICOLES pour tous les publics

Coordonnées :

1 rue des Coulots
21 110 Bretenière

OCAPIAT

Christine BOULZAT

christine.boulzat@ocapiat.fr

06 75 89 89 81

Directrice régionale

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : OPCO (opérateurs de compétences)

Coordonnées :

OCAPIAT

Direction Régionale Bourgogne-Franche-Comté

12 bd Clémenceau

21 000 Dijon

03 80 78 84 50

VIVEA

Catherine CARRY

c.carry@vivea.fr

06 88 83 85 42

Déléguée VIVEA Est

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : Fonds d'assurance formation des non-salariés agricoles

Coordonnées :

VIVEA

12 rue de Franche-Comté

Valparc – Espace Valentin Est

25 480 École-Valentin

03 81 47 47 43

PÔLE EMPLOI

Sébastien GOURLOT

sebastien.gourlot@pole-emploi.fr

06 34 09 35 77

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) : chef de file régionale Santé Grand Âge, Agriculture au sein du service Offre de service entreprise de la Direction régionale de Pôle emploi BFC

- Promouvoir l'offre de service de Pôle emploi en région : les périodes d'immersion, les mesures d'adaptation (AFPR, POEI)
- Faciliter la mise en œuvre des actions de promotion des métiers avec l'appui des agences Pôle emploi
- Mettre en œuvre les opérations de recrutement pour les entreprises en lien avec les fédérations
- Mobiliser les dispositifs de formation régionaux, les formations en alternance
- Porter les semaines thématiques
- Mettre en avant l'image de Pôle Emploi par rapport au secteur
- Œuvrer pour la réduction des tensions de recrutement

Jeunes Agriculteurs de Bourgogne-Franche-Comté

Jessica DURGET

direction.jabfc@gmail.com

06 10 51 36 69

Directrice Jeunes Agriculteurs Bourgogne Franche-Comté

Responsable centre de formation Dev'Agri BFC

Missions et Activités (en lien avec le champ du COPA) :

- Favoriser le renouvellement des générations en agriculture,
- Faire connaître le métier d'agriculteur et la diversité des métiers auprès d'un large public pour susciter des vocations,
- Sensibiliser les jeunes pour des vocations ou des adultes pour des reconversions,
- Montrer la diversité de l'agriculture en région pour que les jeunes trouvent un projet qui leur corresponde,
- Assurer une cohérence dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions, ainsi qu'un suivi des réalisations,
- Favoriser la circulation d'informations,
- Favoriser la mutualisation des outils et des pratiques.

(co)Pilote de projet :

- Action I.1 : Favoriser la visibilité et l'attractivité de l'offre de FORMATIONS AGRICOLES pour tous les publics et expérimenter, promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques innovantes
- Action I.2 : Favoriser la visibilité des MÉTIERS AGRICOLES pour tous les publics

Coordonnées :

JA BFC

Maison de l'Agriculture

1 rue des Coulots

21 110 Bretenière

Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ)

- **CMQ Alimentation, goût, tourisme (Dijon Métropole) :**

Action n°23 Compétences formation / Évolution des métiers. L'activité consacrée à la production agricole.

agt@cmq-bfc.org

06 26 75 84 78

Coordonnées :

CRÉATIV'

17 avenue Champollion

21 000 Dijon

- **CMQ Agroéquipements (Bourgogne-Franche-Comté) :**

Didier CARMIEU

didier.carmieu@educagri.fr

06 86 67 02 33

Directeur Opérationnel

Coordonnées :

Vesoul Agro campus

16 Rue Edouard Belin

70 000 Vesoul

- **CMQ d'Excellence Forêt-Bois (Bourgogne-Franche-Comté) :**

James DAT

james.dat@ensam.eu

06 51 98 62 93

Directeur Opérationnel

Coordonnées :

ENSAM Campus de Cluny

Maison Régionale de l'Innovation

64A rue de Sully

21 000 Dijon

**RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE**



4, square Castan
CS 51857
25031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

