



**Direction générale de la performance économique et
environnementale des entreprises
Service Compétitivité et performance
environnementale
Sous-direction Compétitivité
Bureau de l'emploi et de l'innovation
3, rue Barbet de Jouy
75349 PARIS 07 SP
0149554955**

Instruction technique

DGPE/SDC/2016-630

28/07/2016

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

DGPAAT/SDOEIAE/C2009-3067 du 17 juin 2009 : Mission des DRAAF en matière d'emploi – Fixation des objectifs nationaux d'actions prioritaires des services déconcentrés en matière d'emploi agricole, agroalimentaire, forestier et rural pour 2009.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 1

Objet : Missions des DRAAF en matière d'emploi dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et rural.

Destinataires d'exécution

DRAAF
DAAF
Préfets de région

Résumé : La présente instruction technique a pour objet de préciser les missions des DRAAF en matière d'emploi dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et rural

Textes de référence : Décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, en particulier le 4° de l'article 2.

Protocole de partenariat signé entre le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé de l'emploi relatif au développement de l'emploi et des activités dans les secteurs agricole, agroalimentaire et forestier et dans le monde rural, juin 2011.

INTRODUCTION

L'emploi est une priorité gouvernementale. Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt se mobilise afin que l'ensemble des secteurs qui relèvent de sa compétence contribuent à réduire le chômage et à améliorer la qualité des emplois. La vitalité économique et la compétitivité de l'agriculture française, des filières agroalimentaires, forêt-bois, cheval et bio-économie doivent permettre de relever ces défis.

En zone rurale, le maintien de l'emploi est la condition essentielle de la vitalité du territoire. Il convient ainsi d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques liées aux difficultés des secteurs et des entreprises et de conduire des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail en vue de renforcer l'attractivité et la compétitivité des territoires ruraux.

Par ailleurs, l'emploi dans les territoires ruraux est souvent partagé entre plusieurs activités. En effet, de nombreuses entreprises agricoles, agroalimentaires ou artisanales sont de petites entreprises (TPE, PME) qui génèrent souvent de l'emploi à temps partiel sur des périodes plus ou moins longues. Afin de pérenniser ces emplois et dans une perspective d'évolution professionnelle, l'État s'est engagé activement pour promouvoir les groupements d'employeurs agricoles et ruraux, pour diminuer le coût du travail (TO-DE, CICE, autres allègements de charges), ainsi que pour améliorer l'accès à la formation pour les salariés de la filière alimentaire, notamment à travers la charte emploi.

Dans ce contexte, la mobilisation des services déconcentrés pour défendre et promouvoir un emploi de qualité dans les territoires ruraux est essentielle afin d'apporter un appui à l'émergence d'activités, à la mobilité des salariés et au développement de l'emploi et des compétences.

Les Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) sont chargées d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'emploi et du développement de l'activité au niveau régional dans les domaines de compétence du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, en tant que contribution sectorielle à la politique de l'Etat en région.

Elles mettront en place l'organisation la mieux adaptée pour assurer cette mission qui mobilise différentes compétences en interne et appelle une forte collaboration avec d'autres services de l'État, en premier lieu la DIRECCTE qui exerce la compétence emploi au niveau territorial, comme avec les collectivités compétentes.

Les DRAAF renforceront ainsi leur expertise « emploi », dans une logique transversale d'action en agriculture, agroalimentaire, forêt – bois, accueil à la ferme, activités équestres, environnement et espaces verts et services à la personne en milieu rural.

La présente instruction a pour objet de définir la mission des DRAAF en matière d'emploi.

I. Missions des DRAAF en matière d'emploi

A) Les enjeux

Trois grands principes doivent être pris en considération : le maintien et le développement d'emplois de qualité, le développement d'activités en milieu rural ainsi que la sécurisation des parcours professionnels. Ils devront être déclinés selon les caractéristiques économiques et les enjeux de développement durable propres à chaque région.

– le maintien et le développement de l'emploi salarié et non salarié :

La continuité des entreprises agricoles est souvent difficile à assurer lors des départs en retraite du chef d'exploitation, ou du fait de la disparition progressive de la main d'œuvre familiale. Selon les cas, les mesures à prendre relèvent, par exemple, de l'action foncière (Safer, urbanisme), des activités de complément, de la mise en relation avec des associés plus jeunes, ou de l'emploi salarié. D'autres mesures peuvent être activées pour traiter les cas de difficulté économique avérée et accompagner les agriculteurs en difficulté.

Quant aux mutations économiques en cours ou à prévoir dans les entreprises agroalimentaires et de première transformation du bois, une anticipation est indispensable en recherchant des solutions pérennes au manque d'attractivité des emplois par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et par la qualification de la main d'œuvre. Une telle démarche vient en renfort de l'approche économique (analyse de filières, conseil et orientation, appui à la modernisation) qui accompagne les nécessaires restructurations. La mission emploi devra en particulier avoir une attention pour les filières frappées par des crises imprévues.

La mission emploi de la DRAAF est également chargée d'apporter son concours à la DIRECCTE, dans le périmètre sectoriel d'activités couvert par le MAAF, sur les dossiers de lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle.

– le développement de l'activité dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et en milieu rural :

La diversification de l'activité des agriculteurs pour sécuriser ou accroître les revenus des exploitations sensibles aux aléas du marché est source de maintien ou de développement de l'emploi. A cet égard, le regroupement d'entreprises pour des projets de diversification et pour le partage de l'emploi salarié (groupements d'employeurs) ou de matériels (CUMA) offre des opportunités à favoriser.

De nouveaux besoins émergent souvent en liaison avec des travaux d'espaces verts et jardins (notamment à proximité de zones urbanisées ou touristiques), mais aussi avec le développement de l'agro-tourisme, notamment l'hébergement à la ferme, et l'accroissement des besoins de services en milieu rural très positifs pour le raffermissement du tissu rural. Ces nouveaux emplois méritent une attention particulière.

Par ailleurs, la filière forêt-bois et celle des agro-ressources (production, matériaux, chimie, énergie) demandent un effort particulier d'adaptation des métiers et des compétences (nouveaux entrepreneurs, salariés spécialisés).

La mission « emploi » devra promouvoir les manières de produire conformes au développement durable et à l'agro-écologie particulièrement pourvoyeuses en emploi, telle l'agriculture biologique, l'agroforesterie, mais aussi les nouvelles activités susceptibles de relocaliser l'emploi : la recherche de l'autonomie énergétique des exploitations (biométhanisation, bois-énergie, photovoltaïque, éolien), voire des territoires ; la recherche de l'autonomie protéique des élevages ; le développement de la production de matériaux bio-sourcés pour la construction et l'isolation (lin, chanvre, bois) ; la constitution de groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE) ; le développement de circuits courts et de proximité à l'aval des exploitations, mais également à leur amont.

Dans le secteur industriel, de nombreuses innovations sont en cours afin d'alimenter les nouveaux débouchés de la chimie bio-sourcée et de l'énergie. D'une manière générale, les activités d'économie de matière première, de valorisation des co-produits, de recyclage et de développement de produits alternatifs aux ressources fossiles doivent être encouragées. Le fonctionnement des entreprises doit évoluer vers une plus grande transversalité avec d'autres secteurs industriels (biotechnologie, chimie verte, plasturgie, construction, etc.). De nouveaux modes organisationnels adaptés aux territoires doivent être expérimentés (clusters, bio-raffineries,...). La mission emploi devra réfléchir à la mise en place de circuits économiques tendant vers l'économie circulaire à l'échelle de territoires. S'agissant du secteur bois, cet objectif figure parmi les items du contrat stratégique de la filière Bois qui a vocation à être décliné à l'échelon régional dans le cadre des commissions régionales de la forêt et du bois.

– la sécurisation des parcours professionnels par la formation professionnelle et l'insertion :

L'évolution des métiers et compétences va induire de nouveaux besoins de formation qu'il convient d'anticiper et de préparer. Il en est ainsi par exemple du développement des compétences en réponse :

- aux enjeux environnementaux, y compris ceux de gestion et de reconquête des milieux naturels (rivières, zones humides, parc...), l'anticipation du changement climatique, les économies d'énergie ;
- au recours aux pratiques et technologies d'avenir : numérique, robotique, agro-équipements, biocontrôle, pratiques culturelles agro-écologiques, agroforesterie, sylviculture durable, etc.

Les actions à engager en ce sens servent également à construire des parcours d'insertion par l'activité économique en milieu rural.

Dans cet esprit, les services déconcentrés de l'État, en premier lieu les DIRECCTE avec l'appui des DRAAF, doivent être des interlocuteurs incontournables auprès des organisations professionnelles agricoles, agroalimentaires et de la filière bois, des représentants des salariés et des conseils régionaux. Une concertation dynamique participera à influencer sur l'offre de formation vers les nouveaux emplois et à sécuriser les parcours professionnels.

La DRAAF s'impliquera notamment au sein de la nouvelle instance régionale, dénommée CREFOP (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), chargée des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques de formation professionnelle.

B) Les objectifs

Dans son domaine de compétence, le premier objectif en matière d'emploi pour la DRAAF est d'organiser des relations de travail fluides avec les différents partenaires, en étroite coordination avec la DIRECCTE, service déconcentré chargé de l'emploi au niveau territorial. Il s'agit en particulier des acteurs suivants :

- les représentants des partenaires sociaux ;
- Pôle emploi ;
- le Conseil Régional¹.

Le protocole de partenariat conclu en juin 2011 entre le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé de l'emploi pour le développement de l'emploi et des activités dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et dans le monde rural fixe le cadre des relations entre la DRAAF et la DIRECCTE. Des informations seront échangées entre les services et les capacités d'expertise mobilisées selon les domaines de compétence de chacun.

Sur le fond, il s'agit notamment de :

- développer la connaissance de l'emploi, de ses caractéristiques et de sa dynamique (notamment au travers des nombreuses statistiques fournies), permettant de construire des diagnostics territoriaux de l'emploi agricole et agroalimentaire ;
- développer une expertise et une capacité d'analyse et de diffusion des informations appropriées ;
- être capable de fournir une analyse au plus près du terrain de l'impact des différents dispositifs mis en place en faveur de l'emploi ;
- contribuer à concevoir et à construire des outils permettant de lever les freins à l'emploi ;
- contribuer ou participer au déploiement des actions nationales (contrats aidés : emplois d'avenir, contrat de génération, aide à la première embauche, etc.) et régionales en faveur de l'emploi et visant au développement des territoires ruraux ;
- apporter une expertise, des conseils voire un appui juridique aux acteurs du territoire, notamment pour le montage de projets ;
- être force de proposition de l'orientation des politiques du ministère de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt dans le domaine de l'emploi, y compris en termes d'évolution des réglementations ;
- participer au dispositif de veille régional sur l'emploi quelle que soit sa forme suivant les régions.

C) Le périmètre et le cadre d'intervention

¹ Au 1^{er} janvier 2016, les Régions sont compétentes en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage, incluant l'insertion des jeunes en difficulté et les formations en alternance. Elles définissent et mettent en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle continue en direction des jeunes et des adultes. Les Régions volontaires disposent en outre d'une délégation de compétences de l'Etat pour améliorer la coordination des acteurs du service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi, Cap emploi, PLIE), Pôle Emploi conservant néanmoins ses prérogatives. Elles peuvent jouer un rôle dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Voir <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/competences-des-collectivites-territoriales-matiere-demploi-et-formation-professionnelle>

Il s'agit de créer, développer ou promouvoir au sein des DRAAF une approche transversale des questions relatives à l'emploi et au développement de l'activité.

Les DRAAF ont à assurer un rôle d'animation, de développement et de coordination au sein des services déconcentrés du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, mais aussi à favoriser la collaboration opérationnelle auprès d'acteurs extérieurs.

Pour conduire ces missions, la DRAAF nomme un référent emploi régional en son sein. Le référent emploi régional a un rôle de facilitation, d'animation, de coordination interne au sein de la DRAAF. Il est l'interlocuteur privilégié des partenaires extérieurs.

1. En interne, au sein des services déconcentrés du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

La collecte de l'information, sa coordination et sa diffusion constituent des tâches préalables indispensables pour une bonne efficacité des actions conduites.

Pour assurer cette coordination interne, la DRAAF s'appuie sur l'ensemble des services du ministère ainsi que sur les autres services régionaux. Elle sollicite et associe, par l'intermédiaire du Service Régional Formation Développement (SRFD), et notamment du DRIF, délégué régional à l'ingénierie de formation, chargé des travaux concernant le lien qualification, formation et emploi, mais également avec les établissements d'enseignement relevant du ministère, ainsi que les services départementaux, en particulier sur l'adéquation entre l'offre de formation de l'enseignement agricole et les besoins des entreprises.

Elle apporte une aide aux directions départementales en matière de promotion de l'emploi tant dans la conception que dans la mise en œuvre des actions². Elle veille à la cohérence, à la coordination et à la mutualisation des projets locaux. Elle constitue le relais des orientations données par l'administration centrale.

2. En externe, avec l'ensemble des partenaires de l'administration, collectivités locales, des organisations professionnelles ou des acteurs de terrain

Une politique partenariale régionale en faveur du développement de l'activité et de l'emploi dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et rural nécessite une bonne coordination avec la DIRECCTE, notamment avec son référent agricole et son référent agroalimentaire en charge de l'emploi, et de développer des synergies avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, maisons de l'emploi, missions locales, etc.).

L'échange permanent d'informations avec la DIRECCTE doit permettre de mieux anticiper certaines difficultés, d'accompagner les évolutions du marché de l'emploi, ou de mieux cibler les besoins de formation et de recrutement. Pour la DRAAF, le référent emploi régional est chargé de la déclinaison, de l'animation et du suivi du protocole national de partenariat conclu en juin 2011 entre le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé de l'emploi. La DRAAF mobilise son expertise sectorielle pour appuyer et faciliter l'action des DIRECCTE en matière d'emploi.

Dans le même esprit, la collaboration et le partenariat avec les services du Conseil Régional en charge du développement économique ou de la formation doivent être recherchés. Des observatoires communs aux services de l'État et du Conseil régional, de type CARIF-OREF doivent être développés pour partager une vision commune de la situation de l'emploi dans chaque région. Les travaux de ces observatoires fourniront des pistes d'action commune à échelle d'un territoire ou d'une filière.

Les actions de promotion et de développement de l'emploi, la création d'activités ou les initiatives en faveur de l'insertion professionnelle doivent associer l'ensemble des partenaires locaux : collectivités territoriales, partenaires sociaux, MSA, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), AREFA, entreprises du secteur, chambres consulaires, délégation aux droits des femmes, interprofessions, ainsi

² Les DDT contribuent de façon déterminante à l'équilibre et au développement durable des territoires. Les politiques publiques qu'elles portent (en matière d'agriculture et de forêt, d'urbanisme, de logement, de construction, de transports, etc) ont des impacts économiques, sociaux et environnementaux, et ont donc une forte dimension « emploi ».

que les représentants des fédérations professionnelles (ARIA, FRCA, OPA, etc.) qui portent ou pilotent cet axe dans les contrats régionaux de filière alimentaire ou bois.

Les comités de veille et de conseil tels que le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF), les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont également des atouts pour renforcer l'efficacité des actions.

D) Avec quelles compétences ?

La clef du dispositif à mettre en place se trouve dans la connaissance économique, juridique et jurisprudentielle des métiers (conventions collectives, accords interprofessionnels, statuts), des cadres et accords d'emplois souvent complexes (coopératives, entreprises individuelles, statuts d'exploitations, collectivités, associations), déterminant les meilleures articulations et combinaisons favorables à la création d'emplois.

Les relations avec les intervenants financiers (Fonds Social Européen (FSE), OPCA, CODEFI, agences locales d'insertion de collectivités territoriales...), les structures de veille (observatoires régionaux, chambres consulaires) et l'analyse des politiques de l'emploi (contrats aidés notamment) faciliteront l'acquisition des connaissances et des compétences en complément de l'appui des DIRECCTE.

Pour assurer la mise en œuvre de ce dispositif, la DRAAF doit être en capacité de poser un diagnostic, de prendre les initiatives pour la concrétisation de projets et d'actions et de mobiliser les moyens techniques et financiers disponibles.

E) Relations avec la Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises

L'ensemble du dispositif constitue un réseau dédié à l'emploi, système structuré et permanent d'échanges d'informations entre les DRAAF et la DGPE.

Il permet notamment :

- la diffusion de l'actualité ministérielle ou interministérielle en termes d'emploi ;
- la diffusion des instructions, en fonction de l'évolution économique et sociale ;
- la remontée d'informations dédiée aux situations d'entreprises en difficulté ou fragilisées, de même que d'éléments économiques locaux pouvant avoir un impact sur l'emploi ;
- la remontée d'informations et d'analyses relatives à l'emploi dans les régions ;
- l'échange sur les expériences, la communication sur les actions et la valorisation des réalisations d'un référent emploi régional auprès du réseau national des référents emploi régionaux ;
- la mise en œuvre d'actions reconnues exemplaires de certaines régions dans d'autres régions.

La DGPE (Bureau de l'emploi et de l'innovation (BEI), sous-direction de la compétitivité) anime et coordonne le réseau « emploi » des DRAAF. Son rôle est de :

- définir les priorités en matière d'emploi ;
- diffuser régulièrement des informations et actualités liées aux domaines de l'emploi (politique de l'emploi, difficultés de filières, etc...)
- apporter une assistance juridique et technique au réseau sur ses domaines de compétences ;
- réunir régulièrement (une fois par semestre) le réseau des référents emploi des DRAAF ;
- servir de relais, si besoin, pour l'accès à la base de données de la MSA, en complément de la mise à disposition régulière de données statistiques sur l'Intranet du ministère.

II. Actions prioritaires

En étroite coordination avec les DIRECCTE, les thèmes d'actions prioritaires à mettre en place par les DRAAF sont les suivants :

- anticiper et identifier les difficultés des entreprises agricoles, agroalimentaires, de l'agro-industrie et des filières forêt-bois, cheval, bioéconomie ;
- accompagner l'évolution professionnelle des salariés et des non salariés et l'adaptation des compétences à l'emploi ;
- orienter les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers agricoles, forestiers et agroalimentaires et, de manière générale, contribuer à l'attractivité des métiers et des secteurs agricoles, forestiers et agroalimentaires ;
- promouvoir l'emploi permanent par le développement des groupements d'employeurs agricoles et ruraux ;
- promouvoir et décliner les actions nationales et régionales en faveur de l'emploi.

A) Anticiper l'évolution des entreprises et des secteurs

La veille est un préalable essentiel à l'action.

A partir des données économiques recueillies :

- au sein des différents services de la DRAAF (et notamment du référent agroalimentaire le cas échéant) et auprès du référent agricole / agroalimentaire de la DIRECCTE ;
- auprès des entreprises relevant de la compétence du Ministère de l'Agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- auprès d'acteurs extérieurs : partenaires sociaux, service public de l'emploi, commissaire au redressement productif ...,

La veille permet de détecter :

- les mutations économiques susceptibles, à terme, d'entraîner des difficultés dans les entreprises qui peuvent se traduire *in fine* par des suppressions d'emplois ;
- les futurs besoins des entreprises en termes de recrutements sur de nouvelles compétences.

B) Accompagner l'évolution professionnelle des salariés et des non salariés et l'adaptation des compétences à l'emploi

1- La poursuite des actions engagées dans le cadre de la charte emploi de la filière alimentaire

La charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés a initialement été signée le 17 septembre 2009 entre les partenaires sociaux et le Gouvernement (représenté par le Ministre de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la pêche et le Ministre en charge de l'Emploi).

La charte a pour finalité d'encourager et soutenir les entreprises du secteur de l'agroalimentaire dans leur dynamique de création ou de maintien d'emplois de qualité, d'adaptation des compétences et des métiers nécessaires à leur renforcement et à leur développement.

Après une mise en œuvre avec succès sur les périodes 2009-2011 et 2012-2014, la charte a été renouvelée pour la période 2015-2016 sur un périmètre élargi à la filière alimentaire (coopération agricole, industrie agroalimentaire, artisanat alimentaire). Elle s'articule désormais autour de 3 axes prioritaires : (i) la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement des compétences des salariés, (ii) l'amélioration des conditions de travail à travers notamment l'amélioration de la qualité de vie au travail et (iii) le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial.

Au niveau régional, les plans d'actions régionaux sont élaborés par les organismes relais (organismes paritaires de collecte agréés – OPCA), suite à une concertation avec les partenaires sociaux, en liaison avec les représentants de l'Etat en région (Direccte, Draaf) qui les valident. Ces plans sont ensuite examinés par le comité de pilotage national, qui décide de l'allocation des ressources.

Les référents emploi régionaux prendront une part active à la déclinaison de la charte en région, notamment à l'élaboration et au suivi du plan d'actions régional. Ils veilleront à ce que la charte constitue un puissant outil de structuration du dialogue social et d'accompagnement des entreprises dans leur démarche de qualification de leurs salariés. La déclinaison de la charte au niveau régional constitue un outil opérationnel de réponse de l'État face aux difficultés des entreprises et des salariés du secteur.

La charte constitue un élément mobilisable dans le cadre du volet emploi de la déclinaison régionale du contrat de la filière alimentaire.

2- En agriculture : formation professionnelle ou reconversion

La mission emploi veillera à l'adaptation des compétences et des métiers, d'une part en concertation avec le SRFD au travers du bilan de l'expérience de formation professionnelle de l'appareil de formation agricole et d'autre part dans le cadre des relations partenariales avec VIVEA et le FAFSEA.

En situation de crise agricole (d'origine sanitaire, climatique, économique), la mission emploi veillera à en mesurer l'impact régional sur le plan de l'emploi salarié et non salarié.

Afin d'identifier et d'accompagner les agriculteurs en difficulté, des cellules de détection et d'accompagnement seront mises en place, dont la configuration relève de chaque région, avec des intervenants variés et notamment les chambres départementales d'agriculture, les centres de gestion, les banques, des missions locales emploi, des associations, etc.

Quelle que soit la configuration retenue, la mission « emploi » s'assurera de sa capacité à identifier et à dénombrer les agriculteurs les plus en difficulté et à leur offrir un conseil individualisé répondant au besoin d'accompagnement à la fois économique mais aussi, le cas échéant, psychologique et social.

Elle promouvra également la mise en place de solidarités entre partenaires économiques tout au long de la filière considérée, le cas échéant en confiant cette mission à d'autres partenaires, par exemple la Chambre régionale d'agriculture dans le cadre du Programme régional de développement agricole et rural.

Enfin, il convient d'utiliser au mieux le temps libéré (l'activité partielle étant souvent une conséquence des crises) pour que les salariés et non salariés concernés bénéficient d'actions de formation. En ce cas la mission emploi de la DRAAF s'assurera que les besoins soient définis pour la région par la concertation entre les partenaires sociaux et les organismes paritaires collecteurs agréés de branche concernés.

C) Orienter les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers agricoles et agroalimentaires et de la filière bois

L'attractivité des métiers est un sujet particulièrement préoccupant pour l'agriculture en général et pour les entreprises agroalimentaires, de l'exploitation forestière et de la première transformation du bois en particulier. Il s'agit de poursuivre en les amplifiant, les initiatives et actions conduites en la matière, et en particulier : développement de portails Internet (<http://alimetiers.com/>), réalisation d'ouvrages sur les métiers, mise en place d'un plan d'actions et de communication intitulé « ensemble, nourrissons votre avenir ». Ce plan repose sur l'accueil des élèves de troisième dans les entreprises agroalimentaires ou de la filière bois à l'occasion de leur stage de découverte et d'observation du milieu professionnel, l'organisation de rencontres dans le cadre d'initiatives locales entre entreprises, jeunes et enseignants et la publication d'un document de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions sur les métiers de l'agroalimentaire.

Ces actions sont notamment mises en œuvre dans le cadre du partenariat entre les ministères chargés de l'agriculture et de l'éducation nationale et OPCALIM. Le renouvellement de ce partenariat s'inscrit dans la convention cadre de coopération à venir. Celle-ci fixera un programme d'actions à finalité de promotion des métiers et des formations technologique et professionnelle dans la concertation. Les

métiers à fort pouvoir d'attractivité combinés avec des pôles de formation en corrélation contribuent à la dynamique locale en faveur de l'emploi.

La DRAAF appuiera toutes les actions visant à renforcer l'attractivité des emplois dans les secteurs économiques de la compétence du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, notamment en déclinant l'accord national sur un Pacte de Responsabilité en matière d'emploi en agriculture du 15 avril 2015 et l'Accord pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire rendu public le 19 octobre 2015. Elle tiendra informée la DGPE de toute initiative intéressante en la matière, et notamment celles qui pourraient être reproduites dans d'autres régions.

D) Promouvoir l'emploi permanent par le développement des groupements d'employeurs agricoles et ruraux

Les groupements d'employeurs agricoles, couvrant des territoires pertinents et ouverts aux autres secteurs d'activités ainsi qu'aux collectivités locales, offrent une réponse adaptée et spécifique à un nouveau besoin tout en permettant d'améliorer la qualité des emplois proposés et de maintenir ainsi la population active en milieu rural.

D'une manière générale, l'appui au développement des groupements d'employeurs doit se poursuivre et s'étendre aux entreprises agroalimentaires.

Le travail d'information et de sensibilisation conduit par les services, qui contribue efficacement au développement de ces structures d'emploi en commun dans un contexte difficile, doit être poursuivi et amplifié.

E) Promouvoir des actions en faveur de l'emploi

La DRAAF a notamment pour mission de développer une approche transversale des questions sur l'emploi en créant au niveau régional un réseau qui permet de capitaliser les expériences.

Elle a vocation à assurer le lien avec le Service public de l'emploi pour faire prendre en compte les besoins du monde rural dans les diagnostics territoriaux.

La DRAAF informera la DGPE des actions menées ou accompagnées dans les domaines visés au point II de la présente circulaire selon le modèle de fiche figurant en annexe, par messagerie électronique (contacts : david.senet@agriculture.gouv.fr ; patrick.simon@agriculture.gouv.fr ; louis-rene.aubenas@agriculture.gouv.fr). Les fiches actions "emploi" seront transmises au fur et à mesure de la mise en œuvre des actions et non en fin d'année, cette procédure devant permettre à l'administration centrale d'être informée en temps réel.

En outre, un exemplaire des documents produits à l'occasion des actions menées (ou le fichier de ces documents) sera également communiqué afin de pouvoir faciliter les échanges au sein du réseau et valoriser les actions.

La DRAAF pourra faire appel à la DGPE pour obtenir, le cas échéant, conseils ou appuis techniques et orientation vers des personnes-ressources et lui faire remonter les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des plans d'actions. La DGPE assurera la diffusion et la valorisation des actions exemplaires.

En conclusion, je vous remercie de bien vouloir me faire part de l'organisation de votre direction en matière d'emploi et de désigner un référent « emploi » dont vous communiquerez les coordonnées complètes (nom, prénom, téléphone, adresse e-mail, fonction, service de rattachement) au bureau de l'emploi et de l'innovation (contact : david.senet@agriculture.gouv.fr).

Je vous saurais gré de bien vouloir signaler les éventuelles difficultés d'application de ces dispositions au bureau de l'emploi et de l'innovation.

Le Directeur général adjoint de la performance

économique et environnementale des entreprises
Chef du service développement des filières et de l'emploi
Hervé DURAND

Fiche action emploi

Annexe

IDENTIFICATION DE L'ACTION :							
Nom de l'action							
Degré d'avancement	Projet <input type="checkbox"/>	Initiale <input type="checkbox"/>	En cours <input type="checkbox"/>	Terminé <input type="checkbox"/>	Bilan final <input type="checkbox"/>	Mise à jour N° : <input type="checkbox"/>	Reconduction <input type="checkbox"/>
Lieu							
Personne référente							
Objectif prioritaire	OUI <input type="checkbox"/>			NON <input type="checkbox"/>			
Durée							

DESCRIPTION :										
Thème	Actions de promotion			<input type="checkbox"/>	Insertion et formation			<input type="checkbox"/>		
	Conditions de travail et d'emploi			<input type="checkbox"/>	Structuration du marché			<input type="checkbox"/>		
	Politique des filières			<input type="checkbox"/>						
Sous-thème (Voir exemples P.10)										
Objectifs recherchés										
Public visé										
Secteur activité concerné	Agroalimentaire	<input type="checkbox"/>	Arboriculture fruitière	<input type="checkbox"/>	Première transformation du bois	<input type="checkbox"/>	Travaux sylvicoles et exploitation forestière	<input type="checkbox"/>	Maraîchage horticulture	<input type="checkbox"/>
	Grandes cultures	<input type="checkbox"/>	Élevage ovins caprins	<input type="checkbox"/>	Production Laitière bovine	<input type="checkbox"/>	Productions viande bovine	<input type="checkbox"/>	Viticulture	<input type="checkbox"/>
	Production d'énergie	<input type="checkbox"/>	pépinières	<input type="checkbox"/>	Production porcine	<input type="checkbox"/>	Élevage de petits animaux (volailles, lapins etc..)	<input type="checkbox"/>	Élevage de chevaux	<input type="checkbox"/>
Financements (ligne budgétaire concernée, coût total de l'action, financeurs, mise à disposition de personnel....)										
Initiative										

Pilote de l'action	
Partenariats développés	
Descriptif de l'action	
Modalités de mise en œuvre <i>(instances mises en place ...)</i>	

EVALUATION :

Effets attendus	
Résultats <i>(nombre de bénéficiaires, impact...)</i>	

OBSERVATIONS *(points forts, difficultés...)* :

Présentation des thèmes et sous thèmes

THEME	DEFINITION	EXEMPLES
Actions de promotion	Regroupe les dispositifs mis en place afin de diffuser l'information sur des sujets différents	Connaissance des institutions Emploi partagé Formation Forum Groupements d'employeurs Information pôle emploi sur d'autres sites Journées spécifiques Guide emploi Métiers Mesures emploi/formation Guide emploi Mesures emploi/formation Outils d'évaluation pôle emploi Presse Site internet Statistiques....
Conditions de travail et d'emploi	Recense les différentes actions engagées pour améliorer la qualité de l'emploi salarié	Amélioration des conditions de travail Gardes d'enfants Groupement d'employeurs Dialogue social Rémunération Formation continue Lutte contre le travail illégal Service de remplacement Logement Transport Mobilité Sécurité routière....
Politiques des filières	Répertorie les études faites ou les actions mises en œuvre sur l'emploi dans nos secteurs	Contrats d'études prospectives Étude prospective sur les métiers Sauvegarde de l'emploi Diversification des exploitations Pérennisation des exploitations...
Insertion et formation	Liste les actions d'insertion et de formation développées	Contrats aidés Coopération ALE/GEIQ Structures d'insertion... GEIQ Qualification demandeurs d'emploi VAE OPCA Parcours d'insertion et de formation...
Structuration du marché de l'emploi	Identifie les actions conduites pour structurer le marché de l'emploi	Accompagnement social Accueil Aide au recrutement Diagnostic emploi Évaluation des compétences Partenariat Recrutement Spécialisation des agents pôle emploi Guichet unique...