Ordre de service d'action

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des politiques de formation et d'éducation** **Bureau des Partenariats Professionnels** **78 rue de Varenne** **75349 PARIS 07SP** **0149554955**	**Instruction technique** **DGER/SDPFE/2019-258** **03/04/2019**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 15/05/2019
Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : actions à conduire par l'enseignement agricole au niveau régional dans le cadre de la mise en œuvre de "la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel"

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF Pour information : Inspection de l'Enseignement Agricole, EPLEFPA, Fédérations des établisssements privés sous contrat

Résumé : dans le cadre de la mise en œuvre de la loi pour la "liberté de choisir son avenir professionnel", cette instruction technique vise à appeler l'attention des Directeurs Régionaux de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt et des Directeurs de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt - D(R)AAF - sur l'articulation "emploi - développement des compétences - formation en milieu rural" et les actions à mener dans ce cadre.

La loi pour *la liberté de choisir son avenir professionnel* promulguée le 5 septembre 2018 modifie en profondeur la formation professionnelle, particulièrement dans sa valence « apprentissage ». Visant « *une nouvelle société de compétences* » permettant aux individus une évolution professionnelle tout au long de leur parcours, la loi place les entreprises au cœur du système, en responsabilité directe de la définition de leurs besoins.

L'enseignement agricole a l'ambition de répondre aux enjeux de la loi, pour accompagner les politiques publiques agricoles et répondre par l'offre de formation qu'il propose, aux besoins territoriaux des branches professionnelles, et plus globalement au développement des territoires ruraux. De par sa nature même et ses spécificités, l'enseignement agricole dispose de nombreux atouts pour se positionner favorablement dans ce nouveau cadre.

En amont de la publication de la loi, dans le cadre de l'instruction technique DGER/SDPFE/2018-529 du 9 juillet 2018, chaque D(R)AAF a porté une première réflexion et établit une stratégie régionale d'adaptation des organismes de formation qu'il s'agit désormais de compléter de manière à proposer une offre de formation régionale, en cohérence avec les besoins exprimés par les branches professionnelles.

Il vous est demandé de contribuer à l'analyse des besoins des secteurs professionnels, de définir autant que possible avec ces derniers des objectifs et des priorités partagés pour en déduire une stratégie appropriée pour l'enseignement agricole.

Un des enjeux forts est de profiter de cette dynamique pour repositionner clairement le niveau régional dans un rôle de coordination et conforter ce niveau pour rendre convergentes les dynamiques des différents territoires et tout particulièrement des différents sites d'enseignement agricole.

I. Analyse des besoins avec les organisations professionnelles et le Conseil Régional

Il est proposé que l'analyse soit établie en trois étapes :
- Recensement des besoins en formation à partir de ressources spécialisées telles que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sectoriels , les travaux des CARIF-OREF[1] et ceux de l'ANEFA et de l'APECITA. La chambre d'agriculture peut par ailleurs disposer d'informations par le biais de son service emploi.
- Organisation de temps d'échanges avec les différents secteurs professionnels et le Conseil Régional, pour mettre en perspective, au niveau des territoires, les besoins en évolution de compétences .
- Qualification et quantification de ces besoins prenant en compte les facteurs spécifiques aux territoires (socio-économiques, démographiques, émergence et évolution des filières de production…).

II. Détermination d'objectifs et de priorités partagés

Il s'agit dans cette phase de déterminer collectivement (D(R)AAF, secteurs professionnels, Conseil Régional) une stratégie territoriale se donnant des objectifs opérationnels atteignables, prenant en compte :
- les profils des publics : actifs en situation d'emploi ou non, jeunes décrocheurs, jeunes en poursuite d'études, les personnes en reconversion professionnelle,
- les niveaux de qualification attendus,

1 Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation

- les missions dévolues aux CFA et celles relatives aux organismes de formation professionnelle continue.

Par exemple :
- Dans une région à fort enjeu de renouvellement des générations en agriculture, il s'agit de croiser le volume de cessions et transmissions d'exploitations agricoles avec les profils disponibles et l'offre de prestation d'acquisition des compétences. Le développement de l'apprentissage à destination des moins de 30 ans peut pleinement trouver sa place.
- Dans une région à fort enjeu social, il s'agit de mesurer l'intérêt de développer la prépa-apprentissage et sa volumétrie dans la perspective de recrutement accru par apprentissage à terme. Pour ce faire, l'identification des emplois de 1er niveau de qualification est un incontournable.
- Dans une région à fort enjeu de compétitivité des entreprises, il s'agit d'identifier les compétences de technologie pointue (robotisation, énergie…) à acquérir par les personnes en situation d'emploi ou de nouveaux entrants, pour proposer des prestations accessibles par le compte personnel de formation.

Au delà de ces exemples, il s'agit aussi de développer des partenariats avec les structures d'orientation, d'accompagnement social, de conseil en évolution professionnelle et d'intégrer ces derniers dans la réflexion collective.

L'identité d'une région ne peut se résumer à quelques exemples : il convient pour une région donnée de repérer les différents enjeux, de les combiner et de les prioriser.

III. **Mise en place d'une dynamique régionale pour suivre la mise en œuvre de la stratégie pour les secteurs économiques relevant de la D(R)AAF**

Afin d'assurer la définition et le suivi de la mise en œuvre de la stratégie territoriale et de procéder à ses ajustements, il vous est demandé, en lien avec le Conseil Régional, d'organiser une mise en mouvement des acteurs, qui pourra se faire à travers la mise en place d'un comité de suivi réuni régulièrement, ou à travers toute organisation permettant d'associer les différents acteurs.

Il s'agit de travailler *a minima* avec des représentants des branches professionnelles, des délégations territoriales des opérateurs de compétences, des services d'accompagnement vers l'insertion professionnelle (Pôle emploi, Missions locales …), des représentants des établissements d'enseignement agricole publics et privé, des services de la DI(R)ECCTE. Vous pourrez vous appuyer autant que de besoin sur toute expertise et travaux menés sur le champ de l'emploi et de la formation, en particulier les travaux portés par le CARIF-OREF.

Ce travail avec les partenaires à vocation à couvrir les objets suivants :
- évolution des besoins (expression des branches professionnelles),
- évolution de l'offre de prestation de formation,
- cohérence de la demande et de l'offre, et analyse des écarts.

Cette dynamique n'a pas vocation à se substituer aux instances déjà existantes. Elle vise à faciliter pour le secteur de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'aménagement, la dynamique impulsée par la loi, tout autant pour les secteurs économiques que pour les opérateurs de formation.

IV. Point d'attention sur l'enseignement agricole public

A ce stade et à la lumière de l'analyse des objectifs visés et des priorités partagées, il convient de définir l'organisation et le fonctionnement approprié des structures de formation, en adéquation avec les orientations régionales. Il vous est rappelé l'existence du protocole d'accord DGER - Régions de France qui encourage la déclinaison de conventions régionales Conseil Régional – DRAAF – EPLEFPA pour la mise en œuvre des missions de l'enseignement agricole (NS DGER/SDEDC/2016-817).

Aussi, il s'agit de définir l'organisation pertinente pour développer l'apprentissage :
- la mise en réseau des CFA,
- l'articulation entre CFA et CFPPA d'un même établissement,
- la création éventuelle d'un CFA régional,
- l'accentuation de la spécialisation du CFA...

Pour la formation professionnelle continue, il convient de déterminer la place à accorder collectivement ou par centre aux formations accessibles par le CPF, relevant des plans de développement de compétences des entreprises, aux formations dédiées aux demandeurs d'emploi (cf. pacte régional d'investissement dans les compétences) ainsi que les modalités appropriées aux publics et aux attentes des entreprises telle que la formation en situation de travail ou la formation à distance.

Les choix opérés prennent en compte la capacité individuelle et collective des centres à porter une organisation cohérente et en phase avec la diversité des publics accueillis. Le plan d'accompagnement en faveur des EPLEFPA et de leurs personnels constitue un outil majeur sur lequel s'appuyer pour l'adaptation des centres.

Sur la base de ces orientations, de façon complémentaire à la transmission de septembre 2018, je vous remercie de me transmettre – avant le 15 mai 2019 – une nouvelle version de votre stratégie régionale à l'adresse suivante bpp.sdpofe.dger@agriculture.gouv.fr, et de me faire part de toute difficulté rencontrée à l'occasion de la mise en œuvre de cette instruction.

Vous trouverez en annexe une note décrivant le rôle des acteurs emploi-formation et des instances qui y sont rattachées et dans une seconde partie, les déterminants pour l'adaptation d'une offre de formation professionnelle.

Le Directeur général
de l'enseignement et de la recherche

Philippe VINÇON

Annexe

L'instruction technique DGER/SDPFE/2018-529 du 9 juillet 2018 portait sur les actions à conduire au niveau régional dans le cadre de l'appropriation par l'enseignement agricole du projet de loi sur « la liberté de choisir son avenir professionnel ». Cette instruction fait aujourd'hui l'objet du plan d'accompagnement en faveur des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) et de leurs personnels.

La présente annexe invite à l'organisation d'une réflexion sur le nouvel écosystème territorial, la place des branches professionnelles et le rôle attendu de la D(R)AAF, tant en qualité de contributeur à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'emploi, qu'au titre d'autorité académique, exerçant des missions concernant le contenu et l'organisation de l'action éducatrice dans l'enseignement technique agricole.
La conduite de la réflexion prendra appui sur la stratégie de développement des compétences et de recrutement des branches professionnelles décrite en partie 1. La partie 2 est consacrée à l'élaboration d'une offre de prestation des organismes de formation, cohérente et adaptée.

I. Contribuer à la mise en œuvre de la politique de l'emploi dans les filières du champ du ministère en charge de l'agriculture

La loi place les entreprises au cœur du système, leur donnant une responsabilité accrue en matière de définition de leurs besoins de compétences et de recrutement, et de prospective vis à vis de l'évolution des métiers et des certifications. La loi place aussi très directement les branches professionnelles, comme instigatrices de l'offre de formation proposée par les organismes de formation particulièrement en apprentissage.

La commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est la déclinaison régionale de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), instance paritaire constitutive d'une ou plusieurs branches professionnelles. L'objet de cette instance est de promouvoir la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l’évolution de l’emploi. La CPNEFP dispose d'attributions vis à vis de l'évolution des qualifications, de l'évolution de l'emploi et de coordination avec les pouvoirs publics. A la demande de leurs branches, la CPNEFP examine en effet périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications en tenant compte notamment des travaux des observatoires prospectifs des métiers et qualifications (OPMQ).

L'opérateur de compétences (OPCO) est un organisme paritaire issu d'un accord constitutif de branches et agréé par l’État. Il assure le financement des formations et des missions dévolues aux organismes de formation dans le cadre des contrats d'alternance, apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'alternance et assurer leur mission de certification. L'OPCO décline un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité. Enfin, l'OPCO promeut la modalité de formation à distance et celle en situation de travail.

Au niveau d'une région, la CPREFP et la délégation territoriale de l'OPCO seront en première ligne dans la mise en œuvre des orientations de leurs branches professionnelles. **Ces instances, tout au moins leurs élus, seront des interlocuteurs incontournables des D(R)AAF dans leur mission emploi-formation.**

Au delà de la CPREFP et de la délégation territoriale de l'OPCO, le Conseil régional est un acteur déterminant, au regard des différentes responsabilités qui lui sont confiées en matière de développement économique, d'aménagement du territoire, d'orientation professionnelle et de formation de certains publics. Son action en matière d'emploi-formation-orientation professionnelle (EFOP) est catalysée dans le contrat de plan régional de développement des formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), véritable outil d'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, construit dans une logique de négociation quadripartite, adopté par le CREFOP.

Tout en retirant du cadre du CPRDFOP la carte des formations par apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 demande au Conseil régional d'inscrire son action en matière d'apprentissage dans ce contrat. Par ailleurs, la loi affirme la possibilité de signature des conventions sectorielles entre les OPCO et la Région, en matière d'EFOP. Dans le contexte nouveau de détermination des besoins en compétences au niveau territorial par les OPCO, il est vraisemblable que des travaux conjoints puissent voir le jour entre les CARIF-OREF[2] et les observatoires prospectifs nationaux des emplois et des qualifications.

S'ajoute aux actions des acteurs pré-cités, la dynamique propre des branches, à développer la formation professionnelle continue auprès de leurs salariés et à insuffler le développement des compétences en définissant des priorités ou en proposant des leviers comme l'abondement des comptes personnels de formation, représentant un facteur d'attractivité pour leur secteur.

II. Veiller à la mise en place, dans l'enseignement agricole, d'une offre de formation professionnelle (FPC et apprentissage) adaptée dans son contenu et son organisation aux enjeux de développement économique et territorial.

La loi du 5 septembre 2018, en prolongement de la loi de 2014 renforce la place des entreprises dans la définition de leurs besoins de compétences. Elle affirme par ailleurs la place des individus comme acteur de leur développement de compétences et mise sur une réponse territoriale raisonnée entre partenaires pour contribuer à la résorption du chômage.

Dans ce contexte, une attention doit particulièrement être portée aux éléments suivants.

<u>La définition et la connaissance du périmètre d'action des organismes de formation : partenariat et expertise</u>
Les dispositions de la loi appellent à une convergence des actions des différents acteurs, pour lutter contre le chômage, particulièrement pour les publics les plus éloignés de l'emploi et notamment les plus jeunes (NEET ou « invisibles »).
Ces éléments appellent ainsi chaque organisme de formation à **disposer d'une bonne analyse de son contexte territorial et à renforcer ses relations et ses partenariats** avec les acteurs associatifs, institutionnels et économiques, dans la perspective d'une diversification de ses sources de recrutement et d'une

2 Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation

amplification de son public. Les membres des instances de consultation et de décision de l'EPLEFPA, souvent impliquées dans le territoire peuvent être un véritable point d'appui pour le développement de nouveaux partenariats.
L'appel à projets « prépa apprentissage » initié dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences est une illustration des modalités de travail attendues dans les territoires, pour conduire les publics vers une qualification et une insertion professionnelle. Cet appel à projet toujours en cours peut être un bon vecteur de promotion de l'enseignement agricole, vis à vis de la diversité des métiers auxquels ses formations conduisent.

Une attitude « proactive » auprès des acteurs de l'orientation, du conseil en évolution professionnelle et des entreprises en recherche de compétences
La loi confère pleine compétence au Conseil régional en matière d'orientation à la formation professionnelle, et l'engage à réaliser l'information sur les formations et les métiers. La loi renforce par ailleurs, le recours au conseil en évolution professionnelle pour lequel un opérateur régional sera retenu dans chaque région, permettant d'orienter les actifs vers une formation. Il convient dans ce contexte, que les organismes de formation **s'assurent auprès de ces opérateurs de la fiabilité des informations** les concernant et plus largement, de la bonne diffusion des prestations qu'ils proposent ou sont susceptibles de mettre en œuvre.

La bonne connaissance du réseau relationnel des maîtres de stage, d'apprentissage ou d'entreprises est un élément favorisant tout à la fois la reconnaissance et la diffusion de l'activité de formation mais aussi l'insertion professionnelle des publics en formation.

Une adaptation du fonctionnement de l'organisme de formation à la diversité des publics accueillis et à la nature des prestations proposées

La loi ouvre des perspectives générées par la nouvelle définition de l'action concourant au développement des compétences, et la création de produits de formation comme la ProA ou le projet de transition professionnelle. La loi met en avant la reconnaissance des compétences acquises en amont de la formation (blocs de compétences, validation académique, VAE), appelle à un positionnement systématique des candidats et à une individualisation des parcours. Ces éléments introduisent des logiques de certification différentes au sein d'un même organisme de formation voire dans les groupes en formation : celle du contrat d'apprentissage conduisant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et celle du compte personnel de formation visant l'acquisition de blocs de compétences.
Ces logiques, combinées à la nature des prestations et à la diversité des publics invitent l'organisme de formation à définir son offre de prestation et à retenir des organisations structurelles et pédagogiques appropriées, permettant des conditions de réalisation de qualité.

Les éléments énoncés auparavant marquent la profondeur de la transformation que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel suscite, tant au niveau des branches professionnelles que des organismes de formation. Les besoins en compétences et de recrutement exprimées par les branches professionnelles sont à mettre en relation directe avec la nature et la volumétrie de l'offre de formation que les organismes de formation doivent proposer.

La relation de la D(R)AAF aux branches professionnelles, durant la phase d'appropriation des nouveaux enjeux, apparaît un élément déterminant pour soutenir ces dernières dans leurs nouvelles responsabilités.