



PROJET REGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE 2017 – 2020

DRAAF Bretagne

agriculture
GOUV.FR
alimentation
GOUV.FR



Préambule

Le PREA constitue le projet stratégique de l'Enseignement Agricole dans la région.

Il décline la politique nationale de l'Enseignement Agricole avec en particulier les orientations du sixième schéma prévisionnel national des formations et le projet stratégique national de l'enseignement agricole.

Il prend en compte le contexte régional de la façon la plus large possible.

Il inscrit l'Enseignement Agricole dans le système éducatif global de la région.

Il s'articule avec le CPRDFOP, élaboré par la Région en lien avec l'Etat et les partenaires sociaux, qui fixe des orientations stratégiques et une méthode pour être plus efficaces collectivement. Deux grandes priorités ont été identifiées, traduisant une ambition forte et partagée, ainsi qu'un objectif transversal autour du numérique :

- assurer à chacun(e) un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi ;
- faire de la montée en compétences, via la formation, un moteur de la performance économique de la Bretagne.

Le document d'orientation des formations, volet « programmatique » du CPRDFOP constitue le cadre de référence partagé définissant les évolutions structurelles attendues en matière d'offre de formation professionnelle, dans une logique de complémentarité entre voies et dispositifs.

Le PREA comporte quatre axes : construire une vision prospective des besoins de formations à 5 ans pour une carte la plus complémentaire possible, élaborer une charte de bonnes pratiques pour tous les établissements privés et publics, construire un outil commun pour le suivi de l'insertion des jeunes, communiquer sur les métiers et les formations auprès des enseignants, des acteurs de l'orientation, les jeunes et le grand public.

Les personnels des centres de formation agricoles seront les véritables acteurs pour la mise en œuvre de ce projet.

Le PREA a été construit avec l'ensemble des acteurs de l'enseignement agricole breton et nous tenons à saluer l'investissement de tous ces partenaires pour l'élaboration de cette feuille de route portée par l'Etat, la Région et les professionnels agricoles pour les 5 années à venir.

**Le Directeur Régional de l'Alimentation, de
l'Agriculture et de la Forêt de Bretagne**

Philippe de Guénin

SOMMAIRE

Introduction : L'identité et la légitimité de l'enseignement agricole en Bretagne..... p. 4

AXE 1 : Construire une vision prospective des besoins de formations à 5 ans pour une carte la plus complémentaire possible (en limitant la concurrence) p. 7

AXE 2 : Elaborer une charte de bonnes pratiques pour tous les établissements privés et publics..... p. 13

AXE 3 : Construire une démarche commune pour le suivi de l'insertion des jeunes p. 16

AXE 4 : Communiquer sur les métiers et les formations auprès des enseignants, des acteurs de l'orientation, les jeunes et le grand public p. 19

L'identité et la légitimité de l'enseignement agricole en Bretagne

L'enseignement agricole prépare à une multitude de métiers dans de nombreux secteurs qui conjuguent à la fois le vivant, l'alimentation, les services aux personnes et aux territoires.

Il permet l'accès à la qualification par les quatre voies de formation : scolaire, apprentissage, formation continue et VAE ; parfois au sein du même établissement.

Il offre ainsi des possibilités de parcours diversifiés avec de nombreuses passerelles. Ces modalités, et la volonté d'accompagnement des équipes éducatives permettent aux jeunes et aux adultes de construire un projet et un parcours de réussite.

Sa proximité historique et permanente avec le monde professionnel est encore renforcée par l'existence d'ateliers technologiques, de véritables exploitations et de nombreuses séquences en entreprise. Cette proximité se traduit par une excellente insertion professionnelle.

Il assure une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ; il participe à l'animation et au développement des territoires ; il contribue à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes ; il contribue aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovation agricoles et agroalimentaires ; il participe à des actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants.

Atouts et points de vigilance

Atouts

Des établissements à taille humaine qui permettent d'assurer un enseignement différencié, un suivi de l'apprenant et une innovation pédagogique réelle notamment avec l'Education socio-culturelle, la conduite de projets collectifs...

L'ouverture sur le monde pour tous les jeunes se fait notamment par les voyages d'étude, les stages à l'étranger, les nombreuses activités proposées par les établissements.

Le grand nombre d'internats est un atout pour la sociabilité, le respect, la vie en commun et favorise l'éducation à la citoyenneté.

Grâce à sa dimension humaine, l'enseignement agricole a su conserver une tradition d'accueil, de relation à la famille et à l'apprenant. Les personnels sont à l'écoute permanente de l'apprenant et de sa famille.

Le projet professionnel de l'apprenant constitue une priorité pour les équipes éducatives tant dans son émergence que dans son accomplissement, garantissant ainsi une très bonne insertion professionnelle.

Ce projet se construit en tenant compte des réalités locales, régionales, nationales et internationales.

Les 4^{ème} et 3^{ème} constituent un véritable outil de remotivation pour certains jeunes qui sortiraient du système scolaire sans cette possibilité. Elles offrent également une voie de formation pour des jeunes ayant déjà un projet professionnel.

Les CAP agricoles contribuent également à sécuriser les parcours dès le plus jeune âge.

Les nouveaux référentiels laissent aux équipes pédagogiques une grande latitude pour adapter le dispositif de formation à la réalité du terrain.

La diversité des structures, des voies de formation et les possibilités de passerelles qui les relient offrent aux jeunes et aux adultes un large éventail de parcours pour accomplir leur projet.

L'ancrage dans le monde rural et la proximité avec les différents secteurs professionnels permettent d'être en prise directe avec l'économie. Ainsi, l'enseignement agricole a su évoluer et se diversifier : enseigner à produire autrement en est un exemple. Au moment où l'agriculture doit trouver de nouvelles orientations et se transformer, l'enseignement agricole est un vecteur important de ce changement. Les formations ont su se diversifier pour proposer une palette étendue de savoirs adaptés au monde rural.

Pour les formations à caractère professionnel, les apprenants sont placés en situation réelle de l'exercice de métier, en respectant toutefois toutes les obligations liées à la mise en sécurité des apprenants.

En Bretagne, le maillage territorial de l'enseignement agricole est dense : l'apprenant qui souhaite intégrer une de nos formations peut trouver une solution à proximité de son domicile.

Points de vigilance :

L'enseignement agricole souffre d'un manque de notoriété.

L'image véhiculée par les médias parfois négative de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, et des conditions économiques peut constituer un frein au recrutement.

L'enseignement agricole partage avec l'Education nationale, ou d'autres ministères, certains secteurs :

- . l'agroéquipement ou la maintenance,
- . les services aux personnes.

La réforme du collège induit des questionnements : quelle place pour l'enseignement agricole en 4^{ème} et 3^{ème} ?

Pour les maîtres de stage et d'apprentissage, l'accueil de stagiaires et d'apprentis est parfois perçu comme complexe du fait de la réglementation en vigueur. Il est important de veiller à entretenir un vivier d'entreprises accueillantes. Un travail de réflexion sur les conditions de mise en œuvre des stages doit être mené au niveau régional.

Les référentiels nationaux ne sont pas toujours en phase avec les attentes des entreprises régionales dont les besoins et techniques évoluent très rapidement. L'enseignement agricole breton doit pouvoir être réactif pour proposer des formations qualifiantes en mobilisant les quatre voies de formation. Il doit aussi évoluer vers davantage de formations qualifiantes, en proportion relative aux formations diplômantes.

Une attention particulière sera portée aux moyens humains et matériels nécessaires au déploiement du projet régional de l'enseignement agricole, permettant ainsi aux personnels d'être les véritables acteurs de ce projet.

Afin de conserver sa légitimité, l'enseignement agricole doit pouvoir relever plusieurs défis :

- **Continuer à s'adapter à des apprenants qui changent**, qu'il faut comprendre et motiver ; les jeunes qui intègrent le cursus agricole sont de moins en moins issus de familles d'agriculteurs.
- **Rester en contact avec la profession** pour suivre finement l'évolution des métiers. La formation des enseignants, principalement techniques, est un enjeu majeur, car la profession doit les reconnaître et apprécier leur expertise.

- **S'attacher aux évolutions des référentiels** qui devront être en mutation permanente pour suivre les nouveaux outillages et équipements nécessaires aux formations et en adéquation avec les demandes des professionnels.
- Un modèle agricole avec moins d'installations et émergence de nouveaux métiers avec un salariat agricole différent.
- Continuer à répondre à l'évolution.
- Continuer à répondre à la nécessité d'animer les territoires ruraux bretons.

L'enseignement agricole doit conserver son identité,
il doit rester **ambitieux, innovant et moderne.**

AXE 1 : Construire une vision prospective des besoins de formations à 5 ans pour une carte la plus complémentaire possible (en limitant la concurrence)

I - Quelques éléments de contexte

Cf annexe 1

II - Anticiper l'évolution des besoins de formation sur les cinq –prochaines années

L'adaptation de l'offre de formation proposée au sein de l'enseignement agricole doit pouvoir s'appuyer sur une connaissance des emplois régionaux et locaux, de leur évolution ainsi que sur une anticipation des besoins en compétences.

Cet objectif s'inscrit pleinement dans le cadre des orientations du CPRDFOP, qui soulignent la nécessité de conforter les outils de diagnostic emploi-compétences et de permettre leur consolidation aux différents échelons adaptés, afin de répondre aux besoins de l'économie régionale, de ses filières et de ses territoires.

Ainsi, ce premier axe participera à la mise en œuvre du chantier 1 du CPRDFOP qui prévoit la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé.

Ces éléments de diagnostic et de prospective emploi-compétences constitueront des outils d'aide à la décision dans l'adaptation de l'offre de formation en faveur d'une carte des formations équilibrée et complémentaire. La mise en œuvre de formations innovantes et des parcours de formation envisageables pourront constituer des leviers d'action possibles pour infléchir l'évolution des effectifs de l'enseignement agricole.

1 - Pour les formations « cœur de métier »

Secteur de la production

- Maintien global des besoins quantitatifs de formation résultant des évolutions suivantes :
 - . Diminution du nombre des chefs d'exploitation
Une population vieillissante des chefs d'exploitation à renouveler: en 2015, 52 % ont plus de 50 ans, alors qu'ils n'étaient que 36 % en 2005. En 2016, une installation pour trois départs dont deux départs en retraite.
 - . Augmentation du nombre de salariés, compte tenu de l'évolution des structures, du développement des formes collectives de travail, des groupements d'employeurs, des services de remplacement, et de la diminution prévisible du travail bénévole apporté par les parents.
- Augmentation du niveau moyen de formation des exploitants agricoles
Des besoins en compétences correspondant au niveau III (BTSA): technicité accrue, compétences transversales liées à la gestion d'entreprise (connaissance de l'environnement de l'exploitation et des marchés, réflexion stratégique, gestion des ressources humaines, gestion du risque, capacité d'entreprise).
- Diversification des besoins en compétences des salariés liée à celle des systèmes d'exploitation.
- Développement de compétences de niveau IV (Bac.) pour les salariés, avec un socle commun pour tous les secteurs: technicité, capacités à appliquer des procédures, à enregistrer des données, à communiquer et régler des situations problématiques, à suppléer le chef d'exploitation.

- Développement de l'offre de formation continue, essentiellement non diplômante pour accompagner et anticiper les évolutions suscitées :
 - . Adaptation et création d'actions de formation qualifiante dans le cadre législatif relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue (décret du 30 juin 2015).
 - . Mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui valident des compétences spécialisées dans un métier.

2 - Pour les formations des secteurs de recouvrement entre Education nationale et Enseignement agricole

Des secteurs de recouvrement ont été identifiés : Services, Commerce, Agroalimentaire, machinisme/agroéquipement et les classes de 4^{ème} et 3^{ème}.

Secteur des services

Lors de la mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle (RVP), l'Education nationale a créé un Bac. Pro. ASSP¹ très proche du Bac. Pro. SMR² (SAPAT³ actuel) existant antérieurement dans l'enseignement agricole. Le Bac. Pro. de l'Education Nationale est plus sectorisé et plus technique que le Bac. Pro. SAPAT.

L'évolution des besoins en compétences de ce secteur est difficile à anticiper compte tenu de l'atomisation des structures employeuses. Par ailleurs, très peu d'offres d'emploi passent par Pôle emploi ; beaucoup se font par le « bouche à oreille », notamment par le biais des stages en entreprise et le réseau développé par chaque établissement. Il est donc très difficile d'objectiver la réalité du marché de l'emploi et de son évolution.

Pour autant, on observe que les jeunes issus des formations Bac. de ce secteur trouvent des emplois, payés sur la base du SMIC, parfois à temps incomplet.

Les employeurs recherchent des salariés avec une capacité d'autonomie. Or les élèves de Bac. Pro. sont aujourd'hui plus jeunes qu'avant la RVP : un complément de formation après le Bac. Pro. serait souhaitable pour qu'ils « mûrissent », se professionnalisent plus et soient plus autonomes (permis de conduire).

L'enseignement agricole a su anticiper les besoins croissants du secteur mais aujourd'hui l'offre de formation est réputée répondre totalement aux besoins .

Aujourd'hui, il faut former des personnes pour des postes à fort « turnover », ce qui peut donner l'impression que le volume de personnes formées excède les besoins du marché de l'emploi. Cette impression a pu être confortée en 2013, lors de la sortie sur le marché du travail de la promotion Bac. Pro. issue du double flux de la rénovation de la voie professionnelle.

A ce stade, il est souhaitable d'approfondir notamment avec le Rectorat comment l'enseignement agricole, compte tenu de son expérience, de son histoire et de son offre actuelle de formations peut légitimement se positionner sur ce créneau de formations en maintenant peu ou prou la répartition actuelle des niveaux : une offre essentiellement de niveau IV et un volume relativement très faible de niveau III.

Un équilibre territorial de l'offre de formation est à trouver entre zones rurales et zones urbaines, dont l'arbitrage peut être fait par le Conseil régional en lien avec ses compétences en matière de carte des formations professionnelles initiales. Les orientations du Schéma des formations sanitaires et sociales constitutif du CPRDFOF alimenteront cette réflexion.

¹ Accompagnement, soins et services à la personne

² Services en milieu rural

³ Services aux personnes et aux territoires

Il convient :

- d'emmener la plus grande partie des élèves au niveau IV, en se démarquant des formations de l'Education nationale : compléter le Bac. Pro. SAPAT, plus polyvalent que le Bac. Pro. ASSP, par des mentions complémentaires professionnalisantes.
- de définir une stratégie claire de l'enseignement agricole en formation continue dans le domaine des services à la personne ou en milieu rural.
- de mettre en commun et partager les études.

Secteur du commerce

Le salariat est très dominant dans le commerce agricole et alimentaire : il représente 96 % des 13 384 actifs de ce secteur.⁴

Constat : les formations de niveau III sont très bien adaptées aux besoins des entreprises mais peu attractives pour les jeunes. Les formations de l'EN sont beaucoup plus généralistes.

La force des formations diplômantes de l'enseignement agricole est qu'elles donnent une bonne connaissance des produits et des clients. Mais, il faut les adapter à l'évolution des métiers, dont le rythme est beaucoup plus rapide que celle des référentiels de diplômes, en développant des modules de formation et en les articulant à de la formation continue.

L'enseignement agricole doit donc :

- Communiquer sur les spécificités des formations par rapport à l'Education nationale : des formations sectorisées donnant une bonne connaissance des produits et des clients.
- Se faire connaître des secteurs susceptibles de former des vendeurs dans lesquels l'enseignement agricole n'est pas actuellement identifié.
- Proposer des modules de formation à des jeunes issus de formations commerciales de l'Education nationale.
- Diversifier l'offre de formations pour anticiper l'évolution des métiers et rendre les formations plus attractives. Les actions de formation actuellement déployées sont bien adaptées à la demande en compétences des entreprises qui recherchent des salariés connaissant les produits. Cet atout est à mettre en avant dans la communication auprès des jeunes et des familles.
- Envisager des ouvertures de formation par apprentissage en s'assurant d'engagements d'entreprises.

Secteur des IAA

Le secteur agroalimentaire est pourvoyeur d'emplois mais peine à trouver des candidats à l'embauche.

De nombreux salariés exercent dans des IAA liées à l'élevage, alors que les formations en IAA représentent moins de 1 % des formations professionnelles scolaires régionales.

Pour les IAA, la demande des employeurs est d'optimiser les formations de niveau 3 et 2. Les entreprises privilégient les formations courtes d'adaptation aux postes pour les niveaux inférieurs et pallier le manque « d'appétence » des jeunes pour ces emplois.

Il est à prévoir au minimum une stabilité des besoins en emplois.

Il faut :

- adapter l'offre de formations qualifiantes et pas forcément diplômantes aux besoins en compétences des entreprises, avec une plus grande réactivité et une plus grande souplesse.
- engager un travail global de communication sur les métiers de l'agro alimentaire, en lien avec les branches professionnelles et le Conseil régional

Machinisme et agroéquipement

Comme en agroalimentaire, l'agroéquipement prépare à des emplois, notamment dans les entreprises de travaux agricoles (ETA) mais les formations sont peu attractives pour les jeunes.

⁴ Source: Revue de l'observatoire des IAA, janvier 2017

Il faut :

- faire connaître les formations.
- En agroéquipement, développer une offre pour répondre aux besoins des entreprises en rendant les formations encore plus attractives pour les jeunes. Du fait de l'évolution technologique des matériels, les entreprises recherchent des salariés de plus en plus qualifiés.

4^{ème} et 3^{ème}

Les classes de 4^{ème} et 3^{ème} de l'enseignement agricole ont une double vocation : re-mobilisation de jeunes en difficultés scolaires et vivier de recrutement des formations professionnelles.

L'enseignement agricole a une expérience et des pratiques pédagogiques différentes de l'Education nationale.

Un constat : un nombre croissant de jeunes en échec scolaire entre dans des formations de niveau V.

Pour que la remédiation réussisse, il faut :

- intervenir « en amont » auprès des jeunes en difficultés au collège.
- réfléchir avec le Rectorat sur une offre de service de remédiation, compte tenu de la légitimité historique et d'une structuration cohérente des établissements de l'enseignement agricole

L'enseignement agricole doit avoir de l'ambition et s'adapter. Il le peut car il est réactif compte tenu de sa petite taille.

3 - Pour les filières scientifiques et technologiques

Il est important de mettre en œuvre une stratégie de conquête pour conforter les filières « S » et technologiques (Bac. STAV). La consolidation des filières S est à réfléchir concomitamment avec leur implantation sur le territoire.

III - Points de vigilance

Maintenir le maillage territorial actuel des établissements en veillant à ne pas créer de concurrences internes dans l'enseignement agricole breton :

- Définir le périmètre des formations en croisant plusieurs critères : niveau de la formation, mobilité des publics, demandes des publics, éventuelle concurrence avec un autre établissement.
- Penser l'évolution des formations dans les secteurs de recouvrement avec l'EN⁵, en intégrant au préalable un accord avec le rectorat sur les modifications (ouvertures et fermetures) envisagées.

IV - Concurrences au sein de l'enseignement agricole

Identifier les « poches » de concurrence et définir des modalités de travail pour les résorber dans les cinq ans à venir.

Collectivement, les établissements ont plus à gagner qu'à perdre à se répartir les formations et donner ainsi une image d'ensemble cohérente et lisible de l'enseignement agricole, d'autant plus que les intitulés des diplômes sont peu lisibles pour les familles.

Ces dernières années, la diminution des viviers de recrutement a accentué la concurrence entre établissements. Il faut s'interroger collectivement sur une méthode de travail pour résorber les concurrences vives qui fragilisent des établissements de tous les réseaux.

⁵ Voir compte-rendu de la réunion du 19 octobre 2016, pour la liste des secteurs de recouvrement

Les quatre réseaux sont d'accord pour ouvrir cette discussion et dialoguer afin de développer collectivement une image de l'enseignement agricole.

- Deux difficultés évoquées :
 - . l'entrée dans les collèges pour communiquer sur les formations,
 - . la territorialisation de certains appels d'offres de formations a accentué la concurrence entre les réseaux .

- Deux options :
 - . Augmenter l'attractivité pour ceux qui connaissent mal ou ne connaissent pas l'enseignement agricole : communiquer collectivement sur l'offre de formations.
 - . Diversifier l'offre de formations actuelle.

- Des pistes de travail collectif sont évoquées :
 - . Des modules de formation continue « employeur -ressources humaines », après un Bac. Pro. : la fonction d'employeur ou de gestion de ressources humaines se développe dans les exploitations d'élevage et est déjà présente dans les entreprises maraîchères.
 - . Attirer des demandeurs d'emploi dans des métiers et des formations de l'enseignement agricole en communiquant mieux, notamment sur les dispositifs d'immersion en entreprise.
 - . Développer des modules de formations par apprentissage et en formation continue complétant des formations scolaires ou/et dans le domaine des nouvelles technologies.

Mettre en œuvre une démarche collective des quatre réseaux

Pour faire évoluer l'offre de formations des quatre réseaux : UNREP (Chambre régionale d'agriculture), CNEAP Bretagne, MFR et enseignement agricole public, et pour toutes les voies de formation. (scolaire, apprentissage, continue et VAE),

Cette démarche se basera sur quelques principes :

- Complémentarité des formations entre les établissements, inter et intra réseaux.
La complémentarité est préférable à la concurrence dans un « marché » qui se réduit.
Les situations, dans lesquelles la concurrence est nuisible, sont à étudier pour éviter ou sortir de cette concurrence.

- Une instance de concertation fonctionnant selon le principe de subsidiarité
Il est donc souhaitable de mettre en place une instance réunissant un représentant de chacun des quatre réseaux, présidée par le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf). Les représentants sont les délégués régionaux pour le CNEAP Bretagne et l'UMFREO, la responsable du service formation de la Chambre régionale d'agriculture pour l'UNREP, le chef du service régional de la formation et du développement de la DRAAF pour l'enseignement agricole public. La DRAAF rencontrera également les organisations représentatives des salariés.
Cette instance débattera sur les situations de concurrence non résolues localement, avec arbitrage du Draaf.

Conclusion générale

- Pour les formations « cœur de métier », les besoins quantitatifs ne sont pas en augmentation mais les évolutions impactent les types de formations à conduire : aller vers du niveau III pour les exploitants agricoles et IV pour les salariés et développer l'offre de formation continue.
- Des modules de formation continue « employeur -ressources humaines », après un Bac Pro.: la fonction d'employeur ou de gestion de ressources humaines se développe dans les exploitations d'élevage et est déjà présente dans les entreprises maraîchères.
- Attirer des demandeurs d'emploi dans des métiers et des formations de l'enseignement agricole
 - Développer des formations par apprentissage et en formation continue complétant des formations scolaires ou/et dans le domaine des nouvelles technologies.
- Développer « l'agilité » de l'enseignement agricole et la modularité des formations ; développer des formations non diplômantes.
- L'enseignement agricole doit se préparer à l'augmentation des besoins de formation dans le secteur des services à la personne

Indicateurs :

- Nombre de saisines de l'instance régionale.
- Nombre de partenariats entre établissements et nature du partenariat.
- Nombre de formations non diplômantes mises en place.
- Evolution des effectifs pour la voie scolaire, l'apprentissage et en formation continue.

AXE 2 : Elaborer une charte de bonnes pratiques pour tous les établissements privés et publics

- Les objectifs de la charte
- Les valeurs communes aux établissements
- Le recrutement des élèves et des apprentis
- La communication
- Les modalités de contrôle
- Annexes

I - Les objectifs de la charte

Pourquoi une charte ?

En Bretagne, la répartition des effectifs du scolaire entre les différents réseaux est de 19 % dans l'enseignement public, 56 % dans les établissements de l'enseignement catholique, 24 % dans les maisons familiales rurales.

Les effectifs de l'enseignement agricole diminuent globalement depuis 2013.

Les différents réseaux sont cloisonnés.

Des pratiques irritantes de communication ou de recrutement ont été constatées par la DRAAF.

Le CREA a validé le 23 février 2016 la nécessité de travailler dans le cadre du projet régional de l'enseignement agricole à une charte collective visant à engager les différents réseaux sur des principes de travail et de collaboration au bénéfice de l'enseignement agricole.

Quels objectifs ?

Rappeler les règles applicables à tous les réseaux en matière de recrutement et de communication

Améliorer la connaissance réciproque des modalités de fonctionnement de chaque réseau

Définir des dispositifs de fonctionnement ou de collaboration

Favoriser les contacts entre les différents responsables des sites

Passer d'une logique de concurrence à une logique de collaboration

S'engager à respecter ces règles et dispositifs

Définir quelles suites donner aux pratiques qui ne respectent pas la charte.

La charte se veut un cadre de référence, dans un souci de partage, d'harmonisation et de développement d'une culture commune basée sur la confiance.

Les signataires sont tous concernés et responsables de la bonne mise en œuvre de cette charte.

Ils s'engagent à assurer une large diffusion de cette charte : présentation aux membres des conseils d'administration, présentation aux équipes pédagogiques.

II - Les valeurs partagées par les établissements des différents réseaux

- L'intérêt de l'apprenant

Au moment de l'information des familles, du recrutement ou de la réorientation d'un apprenant, l'intérêt pour le parcours professionnel de ce jeune doit être l'objectif premier qui guide les conseils prescrits et les décisions prises. Les établissements respectent l'intérêt de l'apprenant lors des recrutements même si celui-ci peut impacter leurs effectifs ou leurs taux de réussite aux examens.

- L'attachement aux valeurs de l'enseignement agricole

Etablissements à taille humaine, excellents résultats aux examens, accompagnement personnalisé, vie scolaire et associative développée du fait du taux élevé d'internes (%), capacité de faire rebondir des jeunes en difficulté, capacité d'innovation en lien avec l'évolution des métiers et les besoins des territoires sont autant d'atouts à valoriser.

- La cohésion au sein de l'enseignement agricole

Face à la baisse des effectifs depuis plusieurs années, il est nécessaire de rechercher la complémentarité entre établissements, les collaborations et l'entraide pour conforter la place de l'enseignement agricole au sein du paysage scolaire et professionnel breton.

- La loyauté

Au-delà du respect des règles de droit commun, être fidèle aux engagements pris au travers de cette charte. Respecter ces règles tant au sein de la communauté de travail que vis-à-vis de l'extérieur.

III - Le recrutement des élèves et des apprentis

- Des actions de communication coordonnées sont effectuées à l'intention des établissements de l'éducation nationale :

- . Les établissements s'engagent à communiquer globalement sur l'EA à l'aide d'un document élaboré par la DRAAF : formations proposées en Bretagne, points forts de l'EA.
- . Les établissements s'engagent à présenter aux collèges, notamment lors des réunions de bassin mais également lors de tout contact avec des familles, les formations qui ne relèvent pas de leur réseau si ces formations répondent aux besoins des apprenants : proximité, formation inexistante au sein de leur réseau.

- Le recrutement en seconde :

- . Les établissements s'engagent à indiquer aux familles que le chèque d'arrhes parfois demandé n'est pas encaissé et sera restitué si un autre choix est fait après la commission d'affectation liée à AFFELNET pour l'affectation en seconde.
- . Les établissements s'engagent à respecter les choix des familles. Aucune action individuelle de démarchage des familles (contacts directs avec des jeunes ou des parents par téléphone ou courrier) n'est effectuée après la date à laquelle la commission d'affectation rend sa décision.

IV - La communication

- Chaque réseau organise une concertation sur les dates des Journées Portes Ouvertes et transmet la liste à la DRAAF qui communique via son site internet.

- Chaque établissement dispose d'un document général de communication établi par la DRAAF qu'il peut remettre aux familles lors des JPO.

- Au sein d'un territoire défini, les établissements s'engagent à réunir les équipes de direction, et/ou pédagogiques une à deux fois par an afin de faciliter les relations et permettre de communiquer plus facilement lors des différentes réunions.

- Les établissements s'engagent à communiquer de façon loyale et transparente (articles de presse, sites internet, salons,...) :

- . ils ne font état que des formations réellement dispensées et pas des projets
- . ils utilisent les intitulés officiels des formations ou des diplômes,
- . ils indiquent le lieu de déroulement des formations,
- . ils indiquent le statut de la formation et de l'apprenant,
- . ils respectent les logos officiels.

V - Le respect des engagements

La DRAAF, en tant qu'autorité académique, sera saisie en cas de constat de non respect des engagements pris et prendra les suites appropriées.

Indicateurs :

- Nombre de saisines de la DRAAF
- Nombre de réunions inter-réseaux dans les départements
- Nombre de journées portes ouvertes publiées sur le site de la DRAAF.

AXE 3 : Construire une démarche commune pour le suivi de l'insertion des jeunes

I - Problématique

L'insertion doit être considérée sous ses trois dimensions : scolaire, sociale et professionnelle.

L'objectif n'est pas de créer de nouveaux outils mais bien de cibler et mieux valoriser les outils existants au plan régional et au sein des établissements.

Des enquêtes existent depuis de nombreuses années pour la formation scolaire et l'apprentissage mais les résultats doivent être exploités et explicités au niveau régional puis au niveau de chaque établissement.

Mais la question du taux de réponse reste posée. Il est indispensable de réfléchir à de nouvelles modalités pour l'améliorer et obtenir ainsi des résultats exploitables pour chacune des filières de l'enseignement agricole même lorsque le volume d'élèves en formation est faible.

Un premier recensement des outils existants et des procédures mises en œuvre au plan régional pour le suivi des décrocheurs a été réalisé par le groupe de travail. Une présentation des enquêtes 7 mois et 33 mois organisées par la DGER a été effectuée ainsi que l'exploitation de leurs résultats par la DRAAF Bretagne qui réalise depuis deux ans une analyse fine par filières de formation. L'enquête mise en place au sein du réseau des MFR a été également présentée. D'autres outils et procédures ont été examinés.

Les actions à développer seront en cohérence avec le chantier 7 du CPRDFOP « prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation ».

II - Les outils et applications permettant le suivi des décrocheurs et l'insertion des jeunes

- Les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)

Le dispositif de suivi des décrocheurs est copiloté par les directeurs du CIO et directeurs de mission locale : Ce dispositif de repérage pour la formation scolaire a été mis en place en 2011. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la Région Bretagne, en lien avec les autorités académiques, est chargée de la coordination des actions de prise en charge des jeunes sortant de formation initiale sans diplôme. Ces actions s'appuient principalement par les 17 PSAD, structurées par pays, qui font partie intégrante du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

2 critères sont pris en compte dans le suivi des décrocheurs :

- . Les jeunes suivis sont ceux ayant moins de 25 ans ayant interrompu leur formation et sortis du système éducatif sans qualification (CAP/BEP) ou sans diplôme (Bac pro/Baccalauréat).
- . Ils ont été scolarisés dans un établissement du territoire.

Les remontées des établissements sont intégrées dans le SIEI (système Interministériel d'échanges d'Information) deux fois par an.

Le repérage de l'élève se fait via l'INE⁶ et l'analyse des décrocheurs se fait dans l'application informatique RIO (Répertoire d'Information et d'Orientation).

L'application RIO va permettre de comparer les fichiers d'élèves présents en l'année N et l'année N+1. Les listes d'élèves qui ne sont pas retrouvés en N+1 sont envoyées pour interrogation aux établissements d'origine puis un travail de contacts téléphoniques est mené par les plateformes.

Exemple de l'analyse 2015/2016 par la plateforme de Saint Briec : 400 jeunes.

⁶ INE : Identifiant National Elèves

43% sont en études, stages ou apprentissage.

13% sont en emploi ou service civique.

25% sont en suivi (mission locale, MLDS, MIGEC, accompagnement pôle emploi).

Quelques-uns sont en situation de maladie, accident ou grossesse.

Seulement 12% restent injoignables.

Les échanges avec les établissements ou les autres plateformes, et les contacts pris par les responsables de la PSAD, CIO, et/ou Mission locale permettent peu à peu de trouver des informations sur ces derniers. Au final, très peu de jeunes apparaissent comme de véritables décrocheurs sans solution (environ 10 sur les 400).

La plateforme ciblait, à cette époque, tous les jeunes qui n'avaient pas un diplôme de niveau V. Deux restitutions des travaux sont faites chaque année avec un groupe de pilotage (directeur CIO, Mission locale, 1 directeur CFA, 1 directeur enseignement agricole, 1 directeur EN, PJJ, ...) qui fait alors un constat de la situation.

Le CEREQ a réalisé un atlas du décrochage. Il y a globalement du décrochage à tous les niveaux. Le GREF fait état de « filières à décrochage » :

. En lycée : la classe de 1ère est plus fragile.

. En apprentissage : fragilité dans les secteurs de l'hôtellerie et de la boulangerie.

. Dans les filières Commerce : un « idéal » disparaît quand le jeune se confronte à la réalité.

Un des facteurs les plus importants du décrochage est la consommation de cannabis.

Suite à ce repérage, l'étape suivante pour les jeunes sans solution consiste, pour la PSAD, à mettre autour de la table la mission de lutte contre le décrochage scolaire, la MIJEC etc... afin d'étudier chaque situation et d'envisager ce qui peut faire levier pour remettre ces jeunes en situation de projet.

- FOQUALE : dispositif qualification emploi

Les réseaux FOQUALE rassemblent les établissements relevant de l'Education nationale, qui développent des mesures de remédiation proposées au sein de leur ministère de tutelle.

A ce titre, ils sont partenaires des PSAD

- Les coopératives Jeunesse de Services

Il s'agit de projets d'éducation à l'entrepreneuriat coopératif qui accueillent des 16-18 ans. Il peut s'agir de petits jobs qui peuvent également convenir à des jeunes en refus de formation.

III - Quelques principes à retenir

La prévention du décrochage se fait dès la phase d'accueil puis tout au long de la scolarité. Un suivi particulier des jeunes est à prévoir dès le début de la formation.

Les remises de diplômes constituent des moments importants pour le suivi insertion.

Pour le suivi de l'insertion professionnelle, les outils les plus efficaces restent les associations d'anciens élèves et les réseaux sociaux (facebook : compte individuel et surtout groupes promotions ou filières). Les liens affectifs qui font perdurer ces réseaux permettent une collecte précieuse de données pour le suivi.

Le vecteur principal pour le suivi insertion reste l'adresse mail des jeunes. Plus globalement, une vigilance particulière doit être portée à la saisie exhaustive puis à la mise à jour des bases « contacts ».

Les données issues des enquêtes existantes méritent d'être exploitées plus largement.

IV – Les actions à mettre en place

- Améliorer le taux de réponse aux enquêtes auprès des élèves

- . Associer l'ensemble des équipes (en particulier les enseignants et formateurs responsables de filières) pour améliorer les taux de réponse et mieux partager l'analyse des résultats.
- . Utiliser les réseaux sociaux, les outils de communication privilégiés des jeunes.
- . Réfléchir à la manière de sensibiliser les jeunes à l'intérêt de répondre aux enquêtes.

- Exploiter les données disponibles sur l'insertion des jeunes et leurs parcours

- . Organiser le suivi des cohortes en utilisant un outil de gestion des apprenants qui le permette et compatible avec une récupération ou un export de fichiers depuis ou vers l'Education nationale.
- . Mettre en place un groupe de pilotage régional pour l'analyse régulière des données qui pourraient être obtenues et permettre ainsi d'alimenter la réflexion sur la carte des formations notamment.
- . Travailler sur les études de la DRAAF pour le suivi de l'insertion scolaire et professionnelle des jeunes (exploitation des résultats de l'enquête à 7 mois et 33 mois).
- . Se rapprocher du GREF pour étudier leurs outils de suivi de l'insertion et explorer le volet liens emploi/formation.
Se rapprocher de Pôle emploi et des missions locales pour mieux appréhender les difficultés rencontrées par les jeunes sur un plan plus qualitatif.

- Améliorer le suivi des jeunes pendant leur formation :

- . Définir des traceurs à mettre en place pendant la formation pour mieux appréhender les projets des jeunes et en faire un suivi.
- . Réfléchir à des outils de remédiation pour les jeunes en difficultés en cours de formation.

L'ensemble de ces travaux pourront ainsi alimenter la réflexion conduite dans le cadre du CPRDFOP (Chantier 2 « conforter la démarche d'élaboration des cartes de formation ») en faveur d'un renforcement des éléments d'analyse de l'insertion professionnelle et de mise en œuvre d'une démarche d'observation des parcours Tout au Long de la Vie

Indicateurs

- Taux de réponse aux enquêtes.
- Evolution des taux d'insertion sur la base du suivi des cohortes.
- Nombre de réunion du groupe régional et bilan des analyses.

AXE 4 : Communiquer sur les métiers et les formations auprès des enseignants, des acteurs de l'orientation, les jeunes et le grand public

I - Objectif et cibles

Construire un plan de communication pour l'Enseignement agricole et de définir la stratégie tant en termes de message à diffuser, de cibles, d'actions à mener que d'outils de communication.

Il est important de fédérer les jeunes, présenter les filières, relayer l'actualité des établissements, susciter des échanges, et créer des espaces de discussion.

Cette communication est à construire dans le respect de la charte régionale des bonnes pratiques.

Message à diffuser

L'Enseignement agricole, ouvert à tous, prépare à des métiers de proximité et d'avenir, il est filière d'excellence avec des parcours sécurisés, assurant une forte employabilité. L'EA est un choix délibéré de nombreux jeunes, c'est aussi une alternative au décrochage scolaire ou pour un changement de voie d'orientation.

Il permet un équilibre territorial.

Les cibles

Les principales cibles sont les :

- Professeurs principaux de collèges et les proviseurs,
- Réseaux du SPRO-EP, notamment CIO, SUIO, Pôle emploi, les missions locales
- Organismes d'emplois, cellules de reclassement,
- Ecoles primaires,
- Grand public,
- Parents et adultes,
- Jeunes.

II - Les actions à mener

Les actions de communications à mener seront différentes selon la cible visée :

- Pour les **CIO** :
 - . Susciter des rencontres pour comprendre leur fonctionnement échanger et partager les expériences avec notamment des visites d'entreprises, d'établissements et d'exploitations agricoles.
 - . Rééditer le « Savoir Vert en Bretagne ».
 - . Organiser une formation/information spécifique pour les CIO à l'échelon régional avec visites d'établissements en partant de l'expérience réussie dans le Finistère (à valider par le Recteur et le SAIO).
- Pour les **collèges et les lycées de l'EN** :
 - . Organiser des rencontres avec les enseignants avec visites d'entreprises en activant notamment la convention signée avec COOP de France pour monter une opération pour le secteur agricole et para agricole.
 - . Inviter les directeurs de collèges, de lycées, des enseignants à des présentations de l'enseignement agricole.

- Pour les **Universités** :
 - . Coordonner une action d'information avec les SUIO sur les formations agricoles en mentionnant la possibilité de mini-stages en établissement avant l'intégration des étudiants.
- Pour le **grand public, les parents et les jeunes** :
 - . Sous une même bannière, être présent à des manifestations diverses (salons de l'étudiant, foires d'exposition...).
 - . Organiser une semaine de l'agriculture
 - . Recenser les événements existants afin de mettre en place des synergies de communication.
 - . Former des ambassadeurs pour communiquer sur leurs métiers et les formations.
 - . Organiser une communication par les jeunes via leurs réseaux sociaux.

III - Les outils à mobiliser et les supports à construire

1 - Les outils rapidement utilisables :

- Le site de la DRAAF,
- Les réseaux sociaux : Instagram – Snapchat – Youtube – Facebook et twitter (les deux derniers étant en perte de vitesse),
- Les filières professionnelles pour véhiculer un message positif,
- Les manifestations : le SPACE ou autres manifestations,
- Les mini-stages, les visites d'exploitation et des plateaux techniques, les offres stages « découvertes » de 3 jours,
- Les portes ouvertes,
- Les radios locales,
- Le « Savoir Vert en Bretagne ».

2 - Créer des supports ou des événements :

- Des films ou vidéos « témoignages de parcours » avec des anciens élèves des jeunes.
- Des flyers et autres supports de documentations papiers.
- Des quizz, des concours, des tutos élaborés par les élèves pour alimenter les réseaux sociaux.
- Un événement style « semaine régionale des formations agricoles ».
- Une communauté virtuelle de l'Enseignement agricole (nécessité de former des modérateurs) compatible avec les technologies nouvelles.

IV - Les partenaires à mobiliser

- Le Conseil régional
- Le Rectorat
- Les Chambres consulaires et organismes professionnels

Conclusion

Un groupe régional constitué de représentants des quatre réseaux est à mettre en place pour la mise en œuvre de cette démarche globale de communication de l'enseignement agricole breton. Les actions à mettre en place pourront s'articuler avec le chantier 3 du CPRDFOP (Déployer un Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle nouvelle génération) qui prévoit notamment de soutenir des actions d'information qui contribuent à ouvrir le champ des possibles pour chacun.e, quels que soient son âge, sa situation

Indicateurs

- Bilan d'activités du groupe communication.

Quelques éléments sur le contexte breton

1 - La démographie en Bretagne

- L'excédent migratoire est l'unique moteur de la croissance démographique bretonne. Au 1^{er} janvier 2015, la population de la Bretagne est estimée à 3 294 300 habitants, en progression annuelle moyenne de 0,6 % depuis 2008 (soit 20 700 habitants supplémentaires chaque année). En 2015, pour la première fois depuis deux siècles, le solde naturel est négatif en Bretagne. Le nombre de naissances, en baisse en 2015, n'a pas compensé la hausse exceptionnelle du nombre de décès. Hors effet migratoire, la hausse des entrées en lycée va se poursuivre en Bretagne, sauf dans le Finistère, et sera la plus forte et la plus longue en Ille-et-Vilaine (2026)

- Une concentration des jeunes dans les aires urbaines et des contrastes importants entre les territoires⁷

D'une manière générale, le fait urbain a un effet polarisant particulièrement fort chez les jeunes en termes d'attractivité démographique. Des clivages très importants apparaissent donc entre pays concernant la population des 15-29 ans par rapport à leur population totale. Les deux pays les plus urbanisés sont Rennes et Brest.

Les jeunes de 15-29 ans se concentrent dans les aires urbaines disposant de pôles de formation et d'emploi attractifs, et ce plus particulièrement dans la moitié orientale de la Bretagne qui connaît les plus fortes progressions démographiques.

Depuis 2012, la population d'élèves augmente, mais cette évolution très positive est très concentrée sur l'Ille-et-Vilaine, et l'agglomération rennaise, ainsi que sur certaines zones très localisées du territoire, notamment le Pays de Ploërmel.

2 - Activités et métiers agricoles en Bretagne

- L'agriculture et agroalimentaire, deux piliers de l'économie en Bretagne et filières les plus dynamiques en termes d'emploi

La SAU bretonne s'élève à 1 638 229 ha⁸, soit 60 % du territoire régional (52 % en France métropolitaine). La richesse réalisée par l'agriculture et les IAA, mesurée par la valeur ajoutée, représente 6 % du PIB régional, soit un taux deux fois plus élevé que celui de la France métropolitaine.

La Bretagne est, la première région française pour les productions animales. Sept exploitations sur dix, s'appuyant sur 47 000 actifs agricoles, ont une activité spécialisée dans l'élevage. Les principales orientations sont le lait, le porc, la volaille.

La Bretagne demeure également une région légumière de premier plan, avec des zones de production concentrées sur le littoral nord, et à proximité des agglomérations de Brest et de Rennes.

L'horticulture (légumière), représente 28 % du travail salarié agricole mais seulement 3,5 % des effectifs en formation professionnelle agricole.

⁷ Étude sur les « réalités territoriales, la mobilisation des acteurs régionaux et locaux sur les questions éducatives et de la jeunesse », mai 2013

⁸ Source : Agreste édition 2016

La SAU bio représente 4,4 % de la SAU totale bretonne, contre 5 % en France. C'est en production biologique que les activités de diversification sont les plus répandues : ainsi un quart des exploitants bio pratique une activité de vente directe, transformation à la ferme, gîte rural, etc.

Le nombre d'exploitations en bio augmente : 310 conversions au 1^{er} semestre 2016⁹, soit plus que le nombre total en 2015 (230) et chiffre record depuis 2006. Les secteurs laitier et légumier représentent respectivement 28 % et 25 % des conversions.

Les IAA concentrent 67 500 salariés (privés) fin 2015 soit 5,2 % de l'emploi régional (2,1 % moyenne française) et près de 40 % de l'emploi industriel régional.

Des IAA innovantes se sont développées et se développent en s'appuyant sur la recherche publique et un réseau de centres techniques. Depuis 2006, ce partenariat s'exerce dans le cadre du pôle de compétitivité Valorial déployé sur la Bretagne, les Pays de Loire et l'ouest de la Normandie.

Constat 1 : le nombre d'exploitations agricoles, qualifiées de professionnelles, diminue.

En France, cette diminution est de l'ordre de 25 % tous les 10 ans. En Bretagne, depuis 2010, le rythme de diminution est plus important, environ 33 % : par le passé, développement des exploitations agricoles bretonnes, essentiellement familiales et de petite taille, par la mise en place d'élevage (culture) hors sol plutôt que par augmentation de la surface. Cette tendance s'est affaiblie ces dix dernières années avec un effet de rattrapage.

Il est à prévoir une diminution de 25 ou 30 % du nombre d'exploitations dans les 10 années à venir, donc une diminution du nombre d'exploitants agricoles.

Impact de cette évolution sur la formation des futurs actifs agricoles : évolution des installations à étudier. Actuellement, environ 500 installations aidées : il faut donc former environ un millier de personnes si l'on prend en compte toutes les installations (en incluant donc celles réalisées hors aides).

Cela représente une baisse de l'ordre de 20 % du nombre de futurs exploitants agricoles à former.

Constat 2 : Parallèlement, hausse du nombre de salariés agricoles depuis près de 20 ans. Il y a donc de plus en plus de futurs salariés agricoles à former. L'augmentation du nombre de salariés est du même ordre de grandeur que celui de la baisse des exploitants agricoles.

Constat 3 : des départs anticipés d'exploitants agricoles « âgés » qu'il faut remplacer.

Donc, le besoin quantitatif de formation est globalement le même mais la nature de la formation à dispenser évolue.

De plus, le niveau de qualification des exploitants agricoles augmente et il faut sans doute anticiper que le niveau BTS sera nécessaire pour s'installer dans les prochaines années.

Si le besoin de formation de niveau III (BTS) s'accroît pour les futurs chefs d'exploitation agricole, il est moindre pour des futurs salariés agricoles pour lesquels les besoins de formation à des niveaux inférieurs (notamment IV et V) sont à prendre en compte.

Enfin, il faut penser un développement de la formation continue tout au long de la vie pour les actifs agricoles.

3 - Eléments de prospectives sur les métiers des services à la personne

- Un vieillissement de la population en Bretagne, dont la part des 60 ans et plus augmenterait de façon significative (1 habitant sur 3 en 2040), avec une augmentation de la population âgée dépendante à l'horizon 2020. Des incidences sur les emplois : maintien à domicile de + 17 000 personnes âgées dépendantes entre 2010 et 2020 entraînerait une augmentation du volume d'activité de 9 000 ETP, dont un tiers relèverait de personnels soignants.

⁹ Données Observatoire de la production bio en Bretagne

- L'augmentation des personnes âgées dépendantes serait plus élevée dans les territoires périurbains actuellement jeunes et sur le littoral morbihannais, plus modérée dans les zones rurales aujourd'hui âgées ainsi que dans les zones urbaines.
- Le rôle des aidants professionnels va s'accroître
D'ici 2040, en Bretagne, le nombre de personnes âgées de 80 ans et plus potentiellement fragiles va doubler. L'un des enjeux de demain pour l'économie bretonne, et plus généralement pour l'économie française, consistera à développer une offre professionnelle de « care » à destination de ces personnes fragiles.
- Le recours à l'emploi direct est un type d'emploi appelé à se développer.
A l'échelle de la région, l'aide des personnes en perte d'autonomie en emploi direct représentera plus de 8 000 ETP en 2040, contre un peu plus de 4 000 aujourd'hui. Les besoins de compétences associées auront donc doublé.
- L'économie bretonne repose très fortement sur le secteur des services qui mobilise près des deux tiers des salariés de la région. Le secteur « santé et action sociale » est un des 4 secteurs d'activité prédominants.