



PLAN DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION
EN BRETAGNE

2021>2026

5 **priorités** pour développer les compétences
des chef-fe-s d'entreprise agricole et réussir les transitions



DÉVELOPPEUR DE COMPÉTENCES



ÉDITO DU PRÉSIDENT



Le Plan de Développement de la Formation Territoriale (PDFT) 2021-2026 de la région Bretagne s'inscrit dans le cadre du Plan Stratégique national VIVEA et décline les spécificités régionales. Les différentes instances constitutives de VIVEA ont été consultées et les élus du comité se sont réunis pour établir ce document d'orientation de la formation professionnelle des agricultrices et des agriculteurs bretons pour les six années à venir.

Ces orientations doivent servir de feuille de route au comité VIVEA, aux organismes de formation ainsi qu'aux prescripteurs qui conseillent nos contributeurs sur le terrain. En effet, tous les contributeurs doivent être convaincus que la formation est un investissement pour répondre aux évolutions de l'agriculture.

La dynamique de formation déjà forte en Bretagne doit se maintenir et se développer pour relever les défis des six prochaines années : renouvellement des générations, attractivité des métiers, sécurisation et adaptation des entreprises agricoles, contractualisation, modes de production et de commercialisation innovants, dialogue sociétal, solutions numériques. Des appels d'offre spécifiques seront lancés pour accompagner certains de ces enjeux.

Enfin, nous soutiendrons l'innovation pédagogique et les modalités à distance pour faciliter l'accès à la formation.

C'est grâce à un travail partenarial avec les acteurs de la formation professionnelle que nous mettrons en œuvre les priorités décrites dans ce document d'orientation.

Franck PELLERIN, président du comité VIVEA Bretagne

CONFORTER LA POSITION DU CHEF D'ENTREPRISE



LE CONTEXTE

En Bretagne, les exploitations agricoles bretonnes sont tournées vers l'élevage avec une forte orientation laitière.

Le revenu des agriculteurs bretons reste très dépendant des aides de la Pac, particulièrement pour les éleveurs de bovins.

De nombreuses entreprises agricoles sont à pérenniser et seront à reprendre dans les années à venir, faisant du renouvellement des générations un enjeu majeur pour l'agriculture bretonne, et alors que les profils des futurs installés sont de plus en plus variés avec des projets d'installation également très diversifiés.

Le regard de la société sur l'agriculture est désormais prégnant et peut être difficile à accepter pour les agricultrices et les agriculteurs.

LES ACTIONS PRIORITAIRES

- ▶ Accompagner les cédants dans la transmission de leurs exploitations, améliorer l'attractivité vis-à-vis des métiers de l'agriculture, développer les parcours de formation à l'installation.
- ▶ Favoriser la sécurisation des entreprises sur les aspects économiques.
- ▶ Développer la posture d'entrepreneur et les formations à la stratégie, à l'approche globale et au pilotage des entreprises agricoles.
- ▶ Favoriser le dialogue sociétal et une communication positive sur l'agriculture.
- ▶ Renforcer la prise de responsabilité dans les différentes instances.

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Définir et piloter une stratégie d'entreprise :

- ▶ Anticiper les évolutions pour ouvrir de nouvelles perspectives de développement.
- ▶ Élaborer ou optimiser une stratégie à long terme pour bâtir un modèle d'entreprise plus robuste face au changement climatique, à la volatilité accrue des marchés et à l'instabilité des prix.

Améliorer la gestion économique de l'entreprise :

- ▶ Maîtriser la gestion d'entreprise.
- ▶ Savoir négocier avec les différents interlocuteurs.

Améliorer la communication, le dialogue avec la société et l'attractivité des métiers :

- ▶ Prendre conscience de l'évolution des attentes sociétales, des controverses.
- ▶ Communiquer sur l'agriculture et son métier de manière positive auprès de différents publics.

Transmettre l'entreprise :

- ▶ Anticiper la transmission de son entreprise et préparer son départ.



LE CONTEXTE

Si la Bretagne reste la 1^{ère} région de production laitière de France, les projets de diversification et les projets territoriaux agricoles tendent à se développer (ex : la méthanisation).

Les consommateurs ont globalement une demande de produits de proximité, mais la question de la priorisation ou non de l'alimentation dans le budget des ménages se pose de plus en plus.

De plus, les filières bretonnes sont engagées depuis longtemps dans une dynamique de certification (Label Rouge, AOP, AOC) pour répondre aux demandes des marchés. Les chef-fe-s d'entreprise sont amenés à produire sur différents segments de marchés et circuits de commercialisation plus ou moins subis qui leur permettront de répondre à la demande et de dégager des revenus.

LES ACTIONS PRIORITAIRES

Accompagner le développement des compétences en approche globale, dans le cadre de certification et ou de démarches de progrès (exemple : Prestations pour Services Environnementaux PSE).

Développer une offre de formation permettant aux chef-fe-s d'entreprises agricoles de sécuriser l'adaptation à de nouveaux marchés par le développement :

- ▶ De nouveaux produits, de circuits de commercialisation.
- ▶ De nouveaux services ou de nouvelles activités (exemple : méthanisation, stations solaires).
- ▶ D'établir une stratégie commerciale en maîtrisant les techniques de négociation et de contractualisation pour préserver la rentabilité des entreprises et une répartition satisfaisante de la valeur ajoutée.

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

S'engager dans une démarche de progrès et/ou de certification :

- ▶ Accompagner les démarches de progrès ou de certification environnementale (HVE - Haute Valeur Environnementale,...) ou plus globales (RSE- Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, PSE...) ou demandées par l'aval.

Développer la valeur ajoutée par une production adaptée au marché :

- ▶ Être en veille sur la demande des marchés et de l'aval : les filières, les attentes des consommateurs et leurs pratiques réelles d'achat.
- ▶ Analyser les impacts des évolutions de marché sur ses propres productions à moyen et long terme.
- ▶ Décider des évolutions à conduire en fonction de la valeur ajoutée et ce qui est viable sur le long terme.

Optimiser ou développer de nouveaux circuits de commercialisation :

- ▶ Définir une stratégie commerciale efficiente (produit, marché, prix) et choisir son mode de commercialisation (circuit de distribution) à partir de ses coûts de production et des demandes du marché.

Développer seul ou à plusieurs et/ou avec des partenaires territoriaux de nouveaux services, activités ou productions :

- ▶ Développer la production d'énergies renouvelables.
- ▶ Inscrire le développement de ses productions dans le cadre d'un projet alimentaire territorial (PAT).
- ▶ Développer des services environnementaux rémunérés : séquestration de carbone dans le sol, valorisation des parcours naturels.
- ▶ Travailler sur la relocalisation des productions : produire des protéines végétales.
- ▶ Valoriser sa production par la transformation.

Conforter les organisations collectives de producteurs :

- ▶ Développer les compétences sur la négociation et les stratégies commerciales.
- ▶ Développer les compétences sur la stratégie et la gouvernance.



LE CONTEXTE

En Bretagne, les aléas climatiques sont bien présents : été sec et caniculaire, automne très humide.

Le changement climatique est désormais prégnant et les impacts sur l'agriculture sont nombreux : productivité, accès à l'eau dans certaines régions, lutte contre de nouvelles maladies... .

Par ailleurs, la pression sociale, la baisse des énergies fossiles et les évolutions réglementaires (Loi Egalim, Plan Ecophyto, évolution de la PAC, interdiction de certaines molécules, zones de non-traitement, ...) incitent fortement à une évolution des pratiques.

Depuis plusieurs années, les élus bretons ont choisi la multiperformance comme un des chantiers prioritaires pour le PDFT Bretagne pour continuer d'accompagner les agricultrices et les agriculteurs dans leurs changements de pratiques.

LES ACTIONS PRIORITAIRES

- ▶ Favoriser la sécurisation des entreprises sur les aspects environnementaux et climatiques.
- ▶ Développer une offre de formation permettant aux chef-fe-s d'entreprises agricoles d'engager et/ou d'approfondir leurs changements de pratiques pour faire face aux enjeux environnementaux et sociétaux en actionnant les leviers de la multiperformance (combinaison des performances économiques environnementales et sociales de l'entreprise).

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Adapter son système de production aux transitions agroécologiques, climatiques, énergétiques et sociétales

- ▶ Faire des choix techniques en fonction de leurs impacts environnementaux et économiques
- ▶ Définir de nouveaux itinéraires techniques en fonction des paramètres travail, environnement et économie
- ▶ Utiliser des indicateurs pour connaître et suivre les performances économiques, environnementales et sociales de son système

Adapter son entreprise au changement climatique

- ▶ Analyser l'impact sur son entreprise des évolutions climatiques
- ▶ Anticiper les changements liés au changement climatique
- ▶ Adapter ses modes de production et ses pratiques au changement climatique
- ▶ Gérer, optimiser et développer la ressource en eau pour sécuriser ses productions

Mettre en œuvre de nouveaux itinéraires techniques pour optimiser, réduire les intrants et produits phytosanitaires et contribuer à diminuer l'empreinte carbone

- ▶ Intégrer des techniques nouvelles issues de la recherche appliquée ou d'expérimentation notamment les pratiques sans pesticides de synthèse
- ▶ Développer les pratiques économes en ressources naturelles (eau et énergies fossiles)
- ▶ Augmenter l'autonomie du système d'exploitation
- ▶ Élaborer le bilan carbone de son entreprise et prendre en compte ce bilan dans l'évolution des productions

Renforcer les pratiques favorisant le bien-être animal.

DÉVELOPPER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



LE CONTEXTE

La structure des exploitations évolue de plus en plus, passant d'entreprises familiales à des entreprises avec des salariés et/ou sous forme sociétaire. On note également un recours plus marqué à des prestataires externes et des modes d'organisation collective plus divers et plus souples.

Les entreprises employeuses de main d'œuvre font le plus souvent face à des difficultés de recrutement et sont amenées à intégrer des profils variés.

Enfin les aspirations des chef-fe-s d'entreprise agricole sont souvent de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle avec le souhait d'un « mieux être » au travail qui passe aussi par une meilleure reconnaissance sociétale.

LES ACTIONS PRIORITAIRES

Améliorer la qualité de vie au travail des agricultrices et des agriculteurs en les accompagnant dans les choix et la mise en œuvre d'organisations permettant de libérer du temps, tout en sécurisant le revenu et en veillant à la pérennité de l'entreprise : délégation, recours à des prestations externes...

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Favoriser la performance individuelle et collective ainsi que la qualité de vie au travail :

- ▶ Raisonner globalement l'organisation de l'entreprise.
- ▶ Optimiser son organisation du travail individuelle.

Développer et optimiser le management :

- ▶ Recruter, manager, fidéliser, prévenir les risques et améliorer les conditions de travail.

Gérer les collectifs de travail :

- ▶ Travailler à plusieurs, mutualiser le matériel ou l'outil de production, gérer des formes collectives d'emploi salariés (groupement employeur, Cuma, organisations de producteurs...), mener un projet à plusieurs.

DÉPLOYER LES SOLUTIONS DIGITALES



LE CONTEXTE

L'agriculture bretonne est en pleine mutation technologique. Le développement de la robotique, de l'agriculture de précision, du e-commerce, du DATA représentent un levier de développement important pour gagner en compétitivité, en temps de travail et en qualité de vie au travail, tout en restant attentif à l'aspect psychologique lié à l'utilisation de ces outils et à la sécurisation des données.

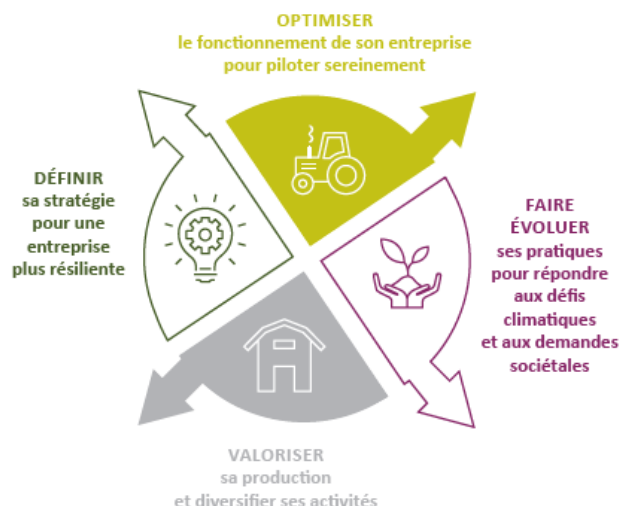
LES ACTIONS PRIORITAIRES

- ▶ Développer l'agilité numérique des chef-fe-s d'entreprises agricoles par l'utilisation optimale des solutions mobilisables.
- ▶ Susciter l'émergence et d'une offre de formation sur l'utilisation et la maîtrise des solutions numériques dans l'entreprise agricole.
- ▶ Communiquer sur les avantages d'utiliser des outils numériques dans les entreprises agricoles et particulièrement auprès des nouveaux installés.
- ▶ Faire prendre conscience que la modernisation des entreprises agricoles via l'utilisation d'outils numériques est une plus-value lors de la transmission.

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

- ▶ Analyser les **opportunités et intégrer le numérique dans son entreprise.**
- ▶ Évaluer les **possibilités offertes par le développement du numérique en agriculture** au regard des besoins de l'entreprise et de la compatibilité des outils : agriculture de précision, robotique, outils d'aide à la décision (OAD) et de traçabilité en cultures et en élevage.
- ▶ Utiliser les **outils numériques** : capteurs, drones, GPS, robots, matériels connectés, logiciels de traçabilité, de gestion parcellaire et cartographiques, ...
- ▶ Maîtriser les données et **tirer partie des outils numériques** pour un meilleur pilotage de son exploitation.
- ▶ Utiliser les réseaux sociaux pour **tisser des liens et échanger avec des groupes d'agriculteurs**, organiser des visites sur son exploitation,...

4 ENJEUX



ACCÈS À LA FORMATION ET ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS

MAINTENIR UNE OFFRE	DÉVELOPPER L'ACCÈS A LA FORMATION
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maintenir une offre de formation sur l'ensemble du territoire, accessible à toutes et tous et favoriser les innovations. ▶ Accompagner les prestataires d'actions de développement des compétences dans leur démarche de certification afin d'assurer une qualité de l'offre de formation et une couverture territoriale répondant aux besoins des contributeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Favoriser l'accès à la formation sur l'ensemble du territoire et des filières et pour tous les contributeurs. L'indicateur choisi est le taux de renouvellement* annuel des bénéficiaires de formation. Il est fixé à 40% pour toucher une diversité de chefs d'entreprise. ▶ Accompagner et impliquer les organismes de formation dans une démarche marketing de leur offre de formation. ▶ Développer une communication ciblée sur l'offre de formation.
FAVORISER LE DÉPLOIEMENT DE MODALITÉS PÉDAGOGIQUES PERSONNALISÉES	FAVORISER L'ACCÈS AUX FORMATIONS « STRATÉGIQUES »
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mieux répondre aux besoins de chaque bénéficiaire, personnaliser et rendre plus innovantes les formations en favorisant les logiques de parcours. ▶ Poursuivre l'accompagnement des prestataires de formation sur le déploiement des Formations Mixtes Digitales (FMD). 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rendre plus attractives les formations de nature stratégique et montrer la valeur ajoutée concrète qu'elles peuvent apporter. ▶ S'appuyer sur les formations à caractère technique pour développer les formations stratégiques.

*le taux de renouvellement correspond au pourcentage de bénéficiaires de formation en année N qui ne se sont pas formés les 2 années précédentes

COFINANCEMENTS ET PARTENARIATS

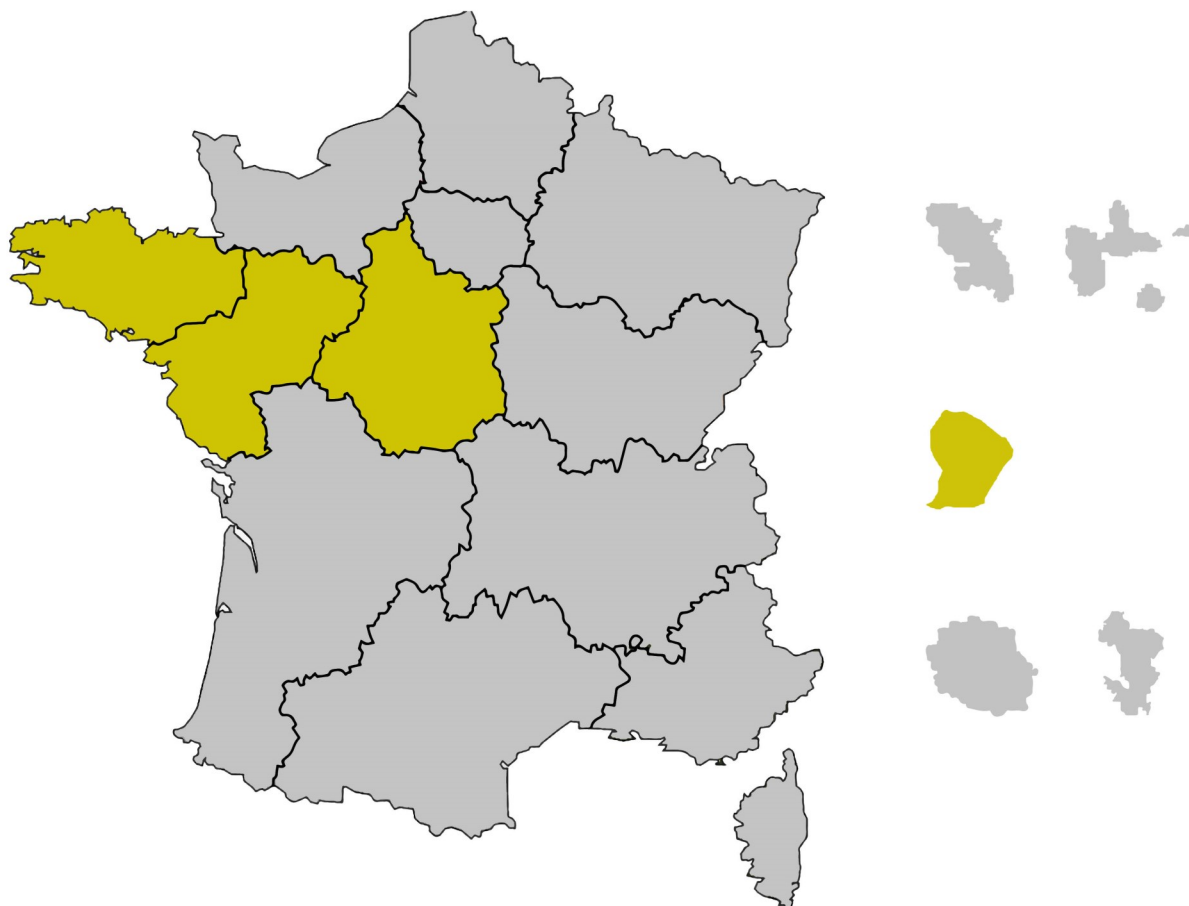
L'action du comité régional Bretagne entend s'appuyer sur les leviers que sont les co-financements et les partenariats pour développer la formation et mobiliser encore davantage de contributrices et de contributeurs.

Des partenariats déjà initiés se poursuivront sur les années à venir (Coopération Agricole Ouest, ...) , et d'autres partenariats pourront aussi être envisagés : filières de production, organisations agricoles, ...

De même, la mise en œuvre de partenariats financiers se poursuivra (Conseil Régional de Bretagne pour les actions MAEC, ...) et pourra s'étendre à d'autres dispositifs de formation et d'autres financeurs.

vos contacts

vivea



OUEST et GUYANE

9 rue André Brouard
49100 Angers
02 41 21 11 34
contactouest@vivea.fr

SIÈGE

81 boulevard Berthier
75017 Paris
01 56 33 29 00
contactsiege@vivea.fr



www.vivea.fr

