MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté Égalité Fraternité

PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE
Liberté Égalité Fraternité

ACADÉMIE DE RENNES
Liberté Égalité Fraternité

Région Bretagne

PACTE SECTORIEL

Agriculture

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

CPRE Agriculture Bretagne

fnsea Bretagne

chaque jardin compte
LES ENTREPRISES DU PAYSAGE

Entrepreneurs Des Territoires Bretagne
Réseau FNEDT

CUMA OUEST
LA PUISSANCE DU GROUPE

Jeunes Agriculteurs Région Bretagne

Confédération paysanne de Bretagne
Syndicats pour une agriculture paysanne et la défense de ses travailleurs

CR Bretagne Agriculteurs Responsables

Avec l'appui des partenaires associés suivants :

CAPIAT

France Travail

CHAMBRE D'AGRICULTURE BRETAGNE

ANEFA Bretagne

Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

Vu le Code de l'Education, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale pour l'installation-transmission en agriculture approuvée par délibération du Conseil régional des 15 et 16 décembre 2022,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP),

VU la Loi d'Orientation pour la Souveraineté Alimentaire et le Renouvellement des Générations en Agriculture (LOSARGA) du 24mars 2025,

EST CONCLU ENTRE

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

Et/ou

L'enseignement général et technique agricole de Bretagne, représenté par le Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bretagne, M. Benjamin BEAUSSANT

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïg CHESNAIS-GIRARD

ET

Pour les partenaires sociaux de l'agriculture,

La Commission Paritaire Régionale Emploi – Formation Agriculture de Bretagne représentée par son Président, M. Philippe MARTAIL et son Secrétaire Général, M. Dominique BOUCHEREL

Pour les organisations patronales membres de la CPREFP Agriculture,

La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitations Agricoles, FRSEA Bretagne, représentée par sa Présidente, Mme Laetitia BOUVIER

La Fédération Régionale de la Fédération Régionale des Entrepreneurs du Territoire, EDT Bretagne, représentée par son Président, M. Fréderic JAN

La Fédération des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole, CUMA de Bretagne, représentée par son Président, M. Cedric LE FLOCH

L'union Nationale des Entreprises du Paysage de Bretagne, UNEP Bretagne, représentée par son Président, M. Jean-Christophe CHAUDET

Pour les autres organisations agricoles,

Les Jeunes Agriculteurs de Bretagne, JA Bretagne, représentés par son Président, Charles FOSSE

La Coordination Rurale de Bretagne, représentée par son Président, Joseph MARTIN

La Confédération Paysanne de Bretagne, représentée par le Secrétaire Général Régional, Julien HAMON

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :

- France Travail,
- OCAPIAT,
- ANEFA Bretagne,
- La Chambre d'Agriculture Bretagne,

Pour la suite, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme « partenaires »

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des pactes sectoriels « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'Etat, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement* ».

En évoluant vers des pactes régionaux pour les compétences, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économiques, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du pacte sectoriel

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte pour les compétences « AGRICULTURE » constitue un cadre permettant à l'Etat, la Région et les représentants professionnels paritaires de l'agriculture, de partager les enjeux, de fixer des priorités, et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans la filière Agriculture.

Cette génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : Les signataires co-construisent une feuille de route précisant le rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions priorisées ;

- **Anticipation et prospective** : Face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.

- **Opérationnalité, suivi et évaluation** : Le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la filière et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat. Toutes les données relatives aux personnes, produites dans le cadre du suivi de ce pacte sectoriel seront des données sexuées.

- **Lien aux territoires** : En lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans l'agriculture, via l'orientation et la formation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner la filière agricole face aux transitions écologique, énergétique et technologique
- ENJEU 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises agricoles

Article 1.2 – Champ d'application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans un souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées.

Il s'appuie également sur des travaux nationaux.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront faire l'objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui de l'agriculture, correspondant aux activités telles que définies dans le code rural et de la pêche maritime relevant :

- des entreprises du secteur de la production agricole de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

- des entreprises de travaux agricoles, prestataires pour les travaux qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale, les travaux d'amélioration foncière agricole ainsi que les travaux accessoires nécessaires à l'exécution des travaux précédents ;

- des entreprises du paysage pour les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins comprenant les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à l'exécution des travaux précédents ;

- des coopératives d'utilisation de matériels agricoles ;

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des enjeux précisés dans l'article 1 du présent pacte sectoriel, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle sera complétée et mise à jour tout au long du pacte sectoriel et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans l'agriculture, via l'orientation et la formation

Chiffres-clés – éléments saillants

Au niveau régional, les productions agricoles atteignent une valeur de 11,2 milliards d'euros en 2022, soit une hausse de 20 % sur un an. La Bretagne est la première région agricole pour la production animale et elle représente 6 % de la surface agricole utile nationale, 64 % du territoire régional étant consacrés à l'agriculture.

La filière est constituée de 70 000 actifs agricoles[1].

En 2024, on compte en Bretagne 24 164 exploitations agricoles pour 32 422 exploitants installés. 56 % des agriculteurs·trices de Bretagne ont plus de 50 ans et 36 % plus de 55 ans. Davantage d'installations se font hors cadre familial et/ou par des personnes non issues du milieu agricole. Pour recevoir l'aide de la Région et du FEADER lors de l'installation, le porteur de projet doit disposer d'un diplôme agricole de niveau bac, suivre un parcours à l'installation et présenter un plan d'entreprise durable.

En termes d'emploi salarié, le secteur de l'agriculture représente 3,4% des emplois bretons soit 36 737 actifs salariés. La place du salariat progresse : en 2023, elle représente 52% des actifs agricoles. En Bretagne, une exploitation agricole moyenne génère 6 emplois directs. Chaque année, ce chiffre augmente de 2,3% en moyenne.

Le défi du renouvellement des actifs en agriculture et le besoin en emploi

L'agriculture fait face à un défi démographique majeur : la moitié des entreprises agricoles seront à reprendre d'ici 10 ans. En effet, si 750 nouvelles installations ont été recensées en 2020, ce sont 2 000 départs à la retraite qui sont comptabilisés annuellement dans la région. De plus, 2 200 postes salariés seront à pourvoir tous les ans en Bretagne d'ici 2030 soit 24 000 postes au total (source Dares).

Attirer plus de jeunes dans le secteur de l'agriculture

En 2024, 15 518 élèves sont en formation initiale scolaire dans 56 établissements, auxquels s'ajoutent 3 420 apprentis. La baisse des effectifs constatée depuis 2019 s'est légèrement atténuée cette année avec une hausse de +1,3%. Cependant, cette croissance n'est pas suffisante pour répondre aux besoins d'emploi de demain.

La formation continue des demandeurs d'emploi participe à répondre aux besoins.

Face à ces enjeux partagés, les partenaires s'engagent à renforcer et consolider leurs actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et à agir en complémentarité.

Objectif 1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et mettre en commun les études emploi-formation du secteur produites au niveau régional, (DRAAF, OCAPIAT, DREETS, France Travail, Chambre d'Agriculture, MSA …) et national (AGRESTE), en prenant appui sur l'observatoire emploi-formation de la Chambre d'Agriculture de Bretagne.

- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du pacte sectoriel et diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du pacte sectoriel, des études thématiques, notamment sur l'accroissement du nombre de femmes dans les formations et dans l'emploi, pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

1 Source : ABC Les chiffres, Chambre d'Agriculture Bretagne édition 2024

Objectif 1.2 – Partager et développer les actions d'information et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Partager les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par les différents partenaires (recensement, mis à jour annuellement) ;
- Inscrire ces actions sur le portail « Ose l'agriculture en Bretagne » pour en favoriser la lisibilité ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (outil de suivi du nombre d'interventions réalisées annuellement et le public touché).
- S'inscrire dans le plan d'actions emploi - formation de la Loi d'orientation pour la souveraineté en matière agricole et le renouvellement des générations en Agriculture afin de répondre aux objectifs de 30% d'augmentation du nombre d'apprenants dans les formations agricoles et agroalimentaires d'ici 2030 et d'accroissement du nombre de femmes dans les formations.
- Faciliter la communication et la visibilité des métiers de l'installation d'exploitation (Demain, je m'installe, café/installation…)

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s et leurs familles, la Région, l'Académie de Rennes et la DRAAF :

- Associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales d'info-métiers (Compétition des métiers par ex) et/ou de production de ressources IDEO ;
- Facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (exemple : en valorisant les actions portées par les partenaires dans le guide régional des actions « s'informer sur les métiers ») ;
- Informent et s'assurent de la visibilité des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, sur tous les sites concernés pour faciliter la mobilisation des partenaires.

- En lien avec la compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne
  - soutient des actions de formation pré-qualifiantes de découverte des métiers dans le cadre de la gamme PREPA
  - favorise le lien entre les acteurs professionnels et les organismes de formation PREPA et QUALIF Emploi, notamment via les appels à projets GIRH / GPECT.

Objectif 1.3 – Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences implique une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes autres informations qui paraîtraient pertinentes sur ce sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;
- Communiquer sur l'offre de formation existante auprès des entreprises et renforcer leurs liens avec les établissements et organismes de formation.
- Partager le déploiement du Bachelor Agro créé par la LOSARGA

En matière de formation initiale professionnelle :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPRE Agriculture, sont concertés.

- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre par apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et la DRAAF.

- Les représentants agricoles sont associés à la création des contrats territoriaux de consolidation pour conforter les classes à petits effectifs afin d'atteindre l'objectif d'augmentation de 30% du nombre d'apprenants dans les formations agricoles d'ici 2030 et peuvent être mobilisés pour mettre en place un contrat territorial de création.

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, France Travail et Ocapiat

- Se coordonnent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (QUALIF Emploi, POEC, POEI, Immersion facilitée…)
- Collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants,
- Proposent une concertation avec la CPRE.

Elément phare sur cet enjeu

Le déploiement généralisé de l'outil "Ose l'agriculture en Bretagne" permettra de faciliter la valorisation des actions d'info-métiers et de promouvoir les évènements de découverte métiers organisés sur le territoire ; ainsi que l'offre de formation initiale et continue. Il contribuera à l'atteinte des objectifs fixés par la Loi d'Orientation Agricole.

Grâce à l'ensemble des partenaires, ce portail a vocation à devenir la plateforme unique régionale mettant en lumière l'attractivité du secteur de l'agriculture dans son ensemble, auprès de tous les publics.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner la filière agricole face aux transitions écologique, énergétique, environnemental, technologique, numérique, démographique

L'observatoire de l'environnement en Bretagne indique que la région ne sera pas épargnée par le réchauffement climatique. Tous les modèles s'accordent sur un réchauffement drastique du climat breton en toutes saisons. Les sols bretons déjà très riches en carbone (40%) et les forêts ne représentant que 14% du territoire régional, la réduction des émissions de gaz à effet de serre est donc incontournable.

Des travaux récemment publiés[2] mettent en avant un intérêt de développer une agriculture bas carbone et résiliente, notamment au regard de son impact sur l'emploi.

De nombreux professionnels du secteur agricole mettent déjà en œuvre des nouvelles pratiques comme l'agroécologie sur leur exploitation. L'agro écologie repose sur la mise en place d'un système de production résilient et autonome, nécessitant une technicité et une connaissance agronomique fine, afin de valoriser au mieux le potentiel productif de l'exploitation en limitant le recours aux intrants extérieurs. Sa mise en place nécessite de l'accompagnement, de la formation, et de la maitrise du risque durant la phase de transition. Ces pratiques permettent d'assurer la production, tout en préservant l'environnement, pour améliorer les conditions de travail ou bien encore pour améliorer la qualité des produits. Cependant, ces nouvelles méthodes impliquent de nouvelles compétences et des accompagnements dans la modification de l'activité professionnelle ou dans les gestes métier.

Selon une étude de la Chambre d'agriculture de Bretagne[3], 2 types de compétences sont essentielles pour répondre aux enjeux de souveraineté alimentaire et aux transitions démographique, écologique et technologique : des compétences techniques (telles que comprendre les méthodes de culture, d'élevage et de gestion des ressources naturelles, intégrer les technologies avancées comme l'intelligence artificielle…) et des compétences transversales (telles que la gestion d'entreprise, la GRH, le management, la délégation).

En outre, de nouveaux métiers émergent tels que coordinateur en biodiversité, Ingénieur en génie climatique, responsable qualité / réglementaire, responsable méthanisation, responsable SI / DSI…

[2] Etude de Shift Projet et la Dares – France Stratégie 2024

[3] Etude « L'évolution des besoins en compétences en production agricole en Bretagne », Chambre d'agriculture

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de capitalisation des études existantes sera poursuivi. L'analyse des données économiques s'effectuera au travers de l'observatoire économique de la chambre d'Agriculture de Bretagne.

Les études prospectives en cours et à venir viendront enrichir ces éléments de connaissance telle que celle de la Chambre d'Agriculture de Bretagne (« Prospective quantitative sur l'évolution de l'emploi en production agricole en Bretagne »).

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions pour pouvoir adapter les formations ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions.

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte des formations professionnelles et, le cas échéant, intégrer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences.
- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers.
- Dans le cadre des gammes PREPA et/ ou QUALIF Emploi à destination des demandeurs d'emploi, proposer des formations en lien avec les transitions afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur.

Objectif 2.3 – Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, les entreprises ont besoin de s'acculturer aux enjeux des transitions et de faire évoluer leurs pratiques. Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques ;
- Encourager les entreprises du secteur à recourir à ces offres de services ;
- Former les salariés pour répondre aux évolutions des métiers ;
- Soutenir les projets d'investissement, de recherche et expérimentation en agriculture et de réduction de l'empreinte carbone ;
- Poursuivre le soutien de la Région sur le développement de l'agriculture biologique ;
- Valoriser les réseaux d'entreprises qui s'inscrivent dans des démarches de transition.
-

Elément phare sur cet enjeu

Le suivi de ces évolutions en termes de formations et d'accompagnement de l'ensemble des partenaires et des différentes filières, permettra une meilleure visibilité des démarches opérantes sur les transformations à venir sur le territoire breton.

En outre, Il permettra d'adapter progressivement l'offre de formation en anticipant sur les besoins à venir.

Enjeu 3 : Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Accompagner les exploitants à devenir des dirigeants - managers

L'augmentation du salariat dans les exploitations impose aux exploitants d'avoir une nouvelle posture : celle de dirigeant-manager. En effet, la structure des exploitations évolue. Elles sont moins familiales et accueillent de plus en plus de salariés : 35 726[4] en 2024 en équivalents temps pleins soit une augmentation de 32% en 10 ans. Ce mode d'organisation oblige donc les exploitants à acquérir de nouvelles compétences, notamment en ressources humaines et en management.

Défi du développement du recrutement dans le secteur agricole

Le secteur agricole en Bretagne fait face à un besoin de recrutement croissant. Or, près de 60 % des recrutements sont jugés difficiles, notamment en raison de la pénibilité des tâches et de la saisonnalité des emplois. En outre, les contraintes liées à l'organisation du travail constituent un frein supplémentaire de par les horaires, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les congés et les astreintes du week-end …

Cette situation entraîne une pression sur les exploitations, certaines devant renoncer à des projets de développement faute de main-d'œuvre disponible. Au niveau national, le recrutement des personnes en situation de handicap ne représente que 2,2%[5]. Il apparait donc essentiel à la fois d'intégrer des publics nouveaux et d'accompagner les salariés en poste afin d'élargir les possibilités de recrutement et de garantir les conditions d'une intégration durable.

Défi sur la féminisation dans le secteur de l'agriculture

Des progrès notables ont été réalisés en matière de féminisation dans le secteur agricole breton. Toutefois, il s'agit d'un processus nécessitant des actions continues pour tendre vers une parité. En effet, en 2020, les femmes ne représentaient que 27 % des chefs d'exploitation et 30 % des actifs agricoles permanents.

Accompagner les exploitants pour développer davantage l'accueil des stagiaires et des alternants

Les stages de découverte professionnelle sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes aux différents métiers, afin de construire leur futur parcours scolaire et professionnel. Ces initiatives participent à renforcer l'attractivité des métiers agricoles et à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée par des plateformes comme IDEO, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves de postuler en ligne.

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salariés.e.s

L'une des clés pour renforcer l'inclusivité des entreprises agricoles repose sur l'accueil de publics nouveaux : travailleurs en situation de handicap, salariés des structures d'insertion par l'activité économique, alternants…

[4] Source : Chambre d'Agriculture de bretagne - ABC les Chiffres édition 2024

[5] Source : Agefiph - Publication de l'observatoire de l'Agefiph « Agriculture : emploi et handicap, état des lieux et perspectives »

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle du secteur relatives aux enjeux de recrutement ;
- Participer à la co-construction d'actions collectives sur le territoire (Agridays, Fête de la forêt, la semaine de l'agriculture…) ;
- Informer et mobiliser les entreprises du secteur à recourir aux offres de services « recrutement » de France travail particulièrement ;
- , Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...)
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein des entreprises, particulièrement les TPE-PME, via la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires ;

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour ce faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaires, alternants, salariés et intérimaires), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparaissent essentielles.

Pour répondre à cet objectif, des travaux pourront être développés pour :

- Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail ;
- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Consolider la formation au management.

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour répondre à cet objectif :

- Réaliser des études sur les freins et motivations des publics féminins à intégrer le secteur ;
- Mettre en valeur les réseaux de femmes agricultrices existants pour partager leurs expériences, pour renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le secteur agricole à travers des campagnes de communication ;
- Soutenir et poursuivre les actions en cours et à venir en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3ème – 2nde ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple ou Stage Agricole).

Elément phare sur cet enjeu

La conduite du changement vers une nouvelle posture de dirigeant – manager constituera un levier essentiel pour renforcer l'attractivité du secteur auprès des futurs salariés, pour assurer la fidélisation des employés et la pérennisation de ces nouvelles organisations.

Elle permettra de professionnaliser les chefs d'entreprise en les outillant davantage sur les sujets RH, un atout majeur pour le développement de ces pratiques, pour le recrutement inclusif et pour une cohésion sociale plus forte dans le secteur agricole.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'Etat garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires.

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU PACTE SECTORIEL

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (Préfet de Région, DRAAF, Rectrice) et de représentants paritaires de la filière agricole signataires du présent pacte sectoriel.

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également associés au comité d'orientation.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du pacte sectoriel.

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- De définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- De valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- D'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du pacte sectoriel.

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail…

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs. Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux (Agriculteurs de Bretagne, Vivea, Gref Bretagne, MSA, Anact Bretagne, Carsat, Transitions Pro Agefiph…).

De même, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail de We Ker par exemple…).

ARTICLE 7 – LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DU PACTE SECTORIEL

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

A la fin du pacte sectoriel, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Agriculture.

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-SECTORIELLE

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation inter-sectorielle sera organisée.

Les partenaires du présent pacte sectoriel s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU PACTE SECTORIEL

Le présent pacte sectoriel prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU PACTE SECTORIEL

Toute modification des termes du présent pacte sectoriel doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent pacte sectoriel.

ARTICLE 11 –RESILIATION DU PACTE SECTORIEL

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent pacte sectoriel.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent pacte sectoriel, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU PACTE SECTORIEL

Le Préfet de la région Bretagne, le DRAAF, La Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, le Président de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation professionnelle Agriculture, le Secrétaire Général de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation professionnelle Agriculture, la Présidente de la FRSEA Bretagne, le Président de EDT Bretagne, le Président de FRCUMA OUEST, le Président de l'UNEP Bretagne, le Président des JA Bretagne, le Président de la Coordination Rurale, le Secrétaire général Régional de la Confédération paysanne sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent pacte sectoriel.

Fait en 13 exemplaires

A Rennes, le 17 septembre 2025

Le Préfet de Région Bretagne	**La Rectrice de la région académique Bretagne**	**Le Président du Conseil régional de Bretagne**
Amaury de SAINT-QUENTIN	Hélène INSEL	Loïg CHESNAIS-GIRARD

Le Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bretagne	**Le Président de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation professionnelle Agriculture**	**Le Secrétaire Général de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation professionnelle Agriculture**
Benjamin BEAUSSANT	Philippe MARTAIL	Dominique BOUCHEREL

La Présidente de la FRSEA Bretagne	**Le Président de EDT Bretagne**	**Le Président des CUMA de Bretagne**
Laetitia BOUVIER	Frédéric JAN	Cédric LE FLOCH

Le Président de l'UNEP Bretagne	**Le Président des JA Bretagne**	**Le Président de la Coordination Rurale**
Jean-Christophe CHAUDET	Charles FOSSE	Joseph MARTIN

Secrétaire Général Régional de la Confédération paysanne de Bretagne
Julien HAMON