



Contrat d'Etude Prospective Secteur agricole

Rapport final

5 mai 2012



SOMMAIRE

Glossaire	3
Table des illustrations	4
Table des tableaux chiffrés	5
1. Introduction	6
1.1. Objectifs de l'étude	6
1.2. Réalisation des travaux	7
1.3. Acteurs impliqués dans le CEP	7
1.4. Sources statistiques mobilisées	10
2. Etat des lieux général de l'agriculture martiniquaise	12
2.1. Présentation générale	12
2.2. Analyse des secteurs agricoles	15
2.3. La banane	16
2.4. La canne	17
2.5. Les cultures fruitières et légumières	19
2.6. L'élevage	21
2.7. Des secteurs de niche	25
3. Etat des lieux de l'emploi agricole	29
3.1. Population active agricole	29
3.2. Caractéristiques des actifs	35
3.3. Cartographie des emplois et métiers	42
3.4. Eléments sur les rémunérations	43
3.5. Conditions de travail, politique des risques professionnels	44
4. Pratiques de formation	48
4.1. Enseignement agricole	48
4.2. Formation pour l'installation des jeunes exploitants	54
4.3. Formation continue des actifs	55
5. Résultats de l'enquête	64
6. Scenarios d'évolution et enjeux	74
6.1. Les Enjeux	74
6.2. Scénarisation des enjeux RH pour le secteur agricole de Martinique	78
7. Proposition de plan d'actions	81
7.1. Plan en trois axes et 13 actions	81
Axe 1 - Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export	82
7.2. Axe 2 - Valoriser la profession agricole, les métiers	90
7.3. Axe 3 – Formaliser la gouvernance du programme d'action emploi-formation de l'agriculture de Martinique	104

Glossaire

AGRESTE	publication des données statistiques et économiques agricoles
AMEXA	équivalent de la MSA Mutuelle sociale agricole
AMIV	Interprofession de la filière viande
AT	Accident du travail (avec ou non arrêt de travail)
BP, BPA	Brevet professionnel
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDJA	Centre des jeunes agriculteurs
CFAA	Centre de formation des apprentis agricole
CFPAA	Centre de formation professionnelle agricole pour adultes
CGSS	caisse générale de la sécurité sociale
CIF	Contrat individuel de formation
CS	Certificat de spécialisation
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CTCS	Centre technique de la canne et du sucre
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DAAF	Direction de l'alimentation, l'agriculture et la forêt
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DICA	Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité
DIF	Droit individuel à la formation
EPL	Etablissement public, lycée agricole
EPLEFPA	Etablissement public, lycée d'enseignement et de formation professionnelle agricole
GEIQ	Groupement d'employeur, d'insertion et de qualification
GRH	Gestion des ressources humaines
IF	Indice de fréquence (pour les accidents du travail)
MFREO	Maison familiale et rurale
MP	Maladie professionnelle
OPCA	Organisme paritaire de collecte agréé (des fonds à la formation professionnelle)
PDRFP	Plan de développement régional de la formation professionnelle
PRAP	prévention des risques liés à l'activité physique
RA, RGA	Recensement général agricole
RGP	Recensement général de la population
RH	Ressources humaines
RSMA	Régiment du service Militaire Adapté
SAU	Surface agricole utile
SCEES	Service central des études économiques et statistiques (remplacé par le SRISE)
SFP	Service de la formation professionnelle (DAAF)
SRISE	Service Régional de l'Information Statistique et Economique (DAAF)

TMS	Troubles musculo-squelettiques
UTA	Unité de travail agricole, correspond à l'équivalent temps plein (ETP)

Table des illustrations

Graphique 1 : Evolution du nombre des exploitations de 1980 à 2010	12
Graphique 2 – Evolution de la SAU 1980 à 2010	13
Graphique 3 – Evolution de la taille moyenne des exploitations	13
Graphique 4 – Evolution de la taille des exploitations entre 2000 et 2010	14
Graphique 5 – Répartition de la SAU par culture	15
Graphique 6 – Contribution des productions à la valeur agricole totale en 2007	15
Graphique 7 : Part des exploitations avec élevage en 2005	21
Graphique 8 – Evolution du nombre d'éleveurs membres des coopératives	23
Graphique 9 – Nombre d'emplois directs par filière dans les exploitations membres des coopératives	24
Graphique 10 – Répartition de la population agricole	29
Graphique 11 – Répartition des exploitations employant des salariés selon leur taille	31
Graphique 12 – Evolution de la population active agricole	31
Graphique 13 – Evolution de la population active agricole en UTA	31
Graphique 14 – Répartition de l'emploi (en UTA) selon la taille des exploitations en SAU	32
Graphique 15 – Répartition des exploitants dans les communes en 2008 (Carte)	32
Graphique 16 - <i>Répartition de l'emploi agricole, salarié et non salarié par commune (carte)</i>	33
Graphique 17 – Répartition des salariés agricoles par taille d'exploitations en effectif salarié	35
Graphique 18 – Age des chefs d'exploitation	35
Graphique 19 – Répartition des ouvriers agricoles par tranche d'âge, Martinique et France entière	36
Graphique 20 – Répartition par classe d'âge des actifs agricoles en 2008	37
Graphique 21 – Répartition des actifs agricoles selon les productions principales de l'exploitation	37
Graphique 22 – Répartition des actifs agricoles selon les productions principales de l'exploitation et par grande catégorie socioprofessionnelle	38
Graphique 22 – Evolution du nombre d'installations aidées	39
Graphique 23 – Répartition des chefs d'exploitation selon leur niveau de formation agricole	40
Graphique 24 – Comparaison des salaires agricoles en 2008	44
Graphique 25 – Comparaison des salaires agricoles en 2009	44
Graphique 26 – Evolution de l'indice de fréquence des accidents du travail en agriculture	45
Graphique 27 - Cartographie de l'enseignement agricole	48
Schéma 28 - Carte scolaire LEGTA de Croix-Rivail	50
Schéma 29 - Carte scolaire LPA du Robert	50
Graphique 30– Effectif des stagiaires salariés agricoles en formation continue Moyenne 2007-2010	55
Graphique 31 – Répartition des actions de formation selon leur niveau	57
Graphique 32 – Répartition des actions de formation par thème (cumul 2007-2010)	61
Graphique 33 – Répartition des actions par secteur	61
Graphique 34 – Répartition des bénéficiaires et des contributeurs par classe d'âge en 2010	62

Table des tableaux chiffrés

Tableau 1 – Répartition de la SAU par type de culture	14
Tableau 2 – Evolution des surfaces, de la production et nombre d’adhérents de BANAMART	16
Tableau 3 – Répartition des planteurs de cane selon l’importance de leur production	18
Tableau 4 – Evolution des surfaces et nombre d’exploitations en fruits et légumes	19
Tableau 5 : Evolution du nombre d’exploitations ayant des animaux, par type d’espèce	21
Tableau 6 : Nombre d’exploitations ayant une orientation principale en élevage	22
Tableau 7 : Effectifs du cheptel en 2000 et 2010	22
Tableau 8 – Nombre d’emplois directs dans les filières d’élevage 2007-2010	24
Tableau 9 – évolution des surfaces en fleurs et plantes ornementales 2007-2010	27
Tableau 10 - Déclaration de surface 2010, en hectares	27
Tableau 11 - Déclaration de surfaces 2010 des PAM	28
Tableau 12 – Evolution et répartition de la population active en nombre de personnes et en UTA	30
Tableau 13 – Répartition des salariés permanents selon la taille des exploitations en nombre de salariés	30
Tableau 14 – Evolution du nombre de chefs d’exploitation par classe d’âge	36
Tableau 15 – Age moyen des actifs agricole selon leur CSP	37
Tableau 16 – Répartition des demandeurs d’emploi par métier recherché	41
Tableau 17 – Répartition des offres d’emploi collecté, par métier recherché	41
Tableau 17 – répartition des actifs agricoles selon leur catégorie social professionnelle	42
Tableau 18 – Répartition des actifs agricoles, entre hommes et femmes, entre salariés et non salariés	42
Tableau 19 – Arrêts de travail 2009-2010	46
Tableau 20 – Effectifs des cursus agricoles diplômants par niveau en 2011 formation initiale, continue et par apprentissage	49
Tableau 21 – effectifs de l’apprentissage en agriculture	51
Tableau 22 – Effectifs en formation diplômante pour adulte des CFPPA	52
Tableau 23 – Effectifs des stagiaires salariés agricoles par type de formation continue	55
Tableau 24 – Caractéristiques et importance des actions de formation par type de formation continue Cumul des années 2007-2010	56
Tableau 25 – Répartition des formations par thème (cumul 2007-2010)	58
Tableau 26 – Financements des formations	59
Tableau 27 – Répartition des stagiaires salariés agricoles par catégorie socioprofessionnelle et H-F	60
Tableau 28 – Répartition des stagiaires salariés agricoles selon le type de contrat de travail	60
Tableau 29 – Evolution de la formation des actifs agricoles non salariés de 2007 à 2010	61

1. Introduction

1.1. Objectifs de l'étude

Cette étude prospective s'inscrit dans une démarche plus large, tout à la fois la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences pour le secteur agricole et plus largement des politiques et décisions en matière de GRH relevant des partenaires sociaux et pouvoirs publics, et de la cohérence de celles-ci avec les autres actions relatives au développement de l'agriculture.

Aussi l'enjeu de l'étude est tout à la fois de poser un diagnostic (état des lieux, enjeux actuels), d'évaluer les besoins de l'avenir (prospective sur les enjeux à venir) et d'élaborer des préconisations pour l'action (recommandations pour faire face aux enjeux).

L'état des lieux exige de mieux cerner les caractéristiques des différents secteurs, des entreprises (exploitations agricoles et autres structures) et des emplois (salariés et non-salariés) ainsi que de l'environnement (dispositifs et pratiques de formation). L'état des lieux porte sur les différentes entreprises et emplois du secteur agricole en Martinique (approche par filière avec analyse rétrospective sur au moins 10 ans), sur les dispositifs de formation continue et initiale, sur les besoins de compétences (quantitatif et qualitatif), sur l'insatisfaction des professionnels concernant les formations existantes (inadéquation de l'offre de formation pour satisfaire la demande).

Sur cette base, il s'agit d'établir une réflexion prospective :

- identification des enjeux (économiques, démographiques, réglementaires, environnementaux, techniques et sociaux)
- détermination des impacts sur les métiers, les activités et les emplois
- élaboration de scénarios probables de l'avenir.

Cette réflexion prospective doit nourrir la construction de préconisations pour l'action relatives à l'EDEC à mettre en œuvre mais sans se limiter à ce seul outil.

Objectifs opérationnels

L'étude se déroule en 4 phases :

1. Etat des lieux et diagnostic permettant d'identifier les problématiques auxquelles est confronté le secteur agricole.
2. Analyse prospective : proposition des scénarii d'évolution à court et moyen terme.
3. Validation par les politiques du ou des scénarii jugés pertinents, compte tenu des stratégies de développement retenus par ces derniers.
4. Propositions et recommandations.

1.2. Réalisation des travaux

1.2.1. Phase 1

- Entretiens avec les principaux acteurs
- Enquête auprès de 100 exploitations (IPSOS)
- 2 focus groupes : diagnostic
- COPIL du 25 juillet
- Collecte de données statistiques complémentaires
- Traitement des données, analyse, rédaction du rapport d'état des lieux
- Présentation au comité technique de suivi (22 septembre)
- COPIL de validation du présent rapport d'Etat des lieux (10 novembre)

Phase 2 : Prospective des emplois et des métiers

- Entretiens complémentaires
- 2 focus groupes : prospective
 - Répondre aux enjeux du marché d'export : rhum, banane, fleurs, PAM, café, vanille, miel
 - Répondre aux enjeux de l'agriculture de proximité : fruits et légumes, viande...
- Scénarisation : enjeux et impacts RH, pistes d'action
- Présentation au comité technique (1^{er} décembre 2012)

Phase 3 : Plan d'action

- Elaboration des fiches action
- Présentation au comité technique de suivi élargi (20 janvier 2012)
- Corrections par échange téléphonique et internet
- Présentation au COPIL final (23 avril 2012)
- Finalisation du rapport final avec derniers échanges date butoir du 5 mai 2012
- Remise du rapport comprenant, le rapport d'Etat des lieux, les enjeux et scénarisation prospective, le plan d'action, avec en annexe les résultats de l'enquête auprès des producteurs.

1.3. Acteurs impliqués dans le CEP

Membres du comité technique de suivi

BERTIN Yann, remplacé par Alexander LAGRANDCOURT, Pôle 3 E, DIECCTE Martinique

BERTOME Louis Daniel, Président de la Chambre d'Agriculture

DIGNE René, Directeur FAFSEA-VIVEA Martinique

MARLIN-RETOUR Valérie, AGEFMA-OREF

SAINTE-LUCE Jacques-Michel, président du conseil d'administration du FAFSEA

SOBESKY Laurence, Conseil Régional de Martinique, Direction de la formation permanente

Autres membres du comité de pilotage

ANTOINE Henri, DAAF-SFD

ATTALI Stéphane, IEDOM Martinique

AUGUSTIN Josette, Préfecture

BRIVAL Bruno, ADEM

CALIXTE Corinne, présidente des JA Martinique

CAPGRAS Gérard, FAFSEA, adm. FDSEA

CRENARDOVIDE, FDSEA

DELBE MONGIN Catherine, Conseil Régional, Direction de l'agriculture

DEMINIERE Olivier, CGTM

DENARA Antoine, Pôle Emploi

LEMUS Pierre, ARACT

MONETTE Marie-Louise, DAAF-SFD

PARA Georges, INSEE

PATRICK Jean Baptiste,

POLENOR Danielle, Académie, DAFCO

SAINGRE Myriam, AGEFMA-CARIF

TELUSSON Thérèse, UGTM, adm. FAFSEA

Acteurs rencontrés en entretien ou à l'occasion des groupes focus

ALONZEAU Nicolas, IMAFLHOR

AUGUSTIN Bruno, BANAFOR

CALIXTE Corine, CDJA

CAPGRAS Eric, CGSS

CARREAU-GASCHEREAU Nicolas, GIE MHM

COYANDE Joël, CPRE

CUPIT Georges, Bio des Antilles

DEGRAS Philippe, AMIV

DENARA Antoine, POLE Emploi

DESCAS Gérard, LEGTA Croix Rivail

DIB Dalila, Pôle Emploi

DOMDIN Yves, Bio des Antilles

DUFAL Denise, FREDON

DURAL David, IT2

EMERANCIENNE Michel, JA Martinique

GARCIN Henri, GIE MHM

GATEAU Victor, FDSRA Safer
GLORIANNE Luis-Félix, chambre d'agriculture
GROLEAU Olivier, CTCS
GROS-DUBOIS Annie, CFAA Martinique
GUYAU Chantal, FAFSEA
JACQUELINE MORAND, QUID Formation
JACQUES Julien, CGSS
JEAN-BAPTISTE Isabelle, CTCS
JEAN-BAPTISTE Patrick, administrateur VIVEA-FAFSEA
JEREMIE Karine, CDJA, Point info installation
KECRAD-BORVAL, Chambre d'Agriculture, service formation
LEBEL-MELOIS Régine, Direction Pêche Agriculture
LECINANA Odile, BANAFOR
LUCAS Pierre-Damien, FREDON
MARTIAL Jean-José, SOCOPIA
MINOTAN Béatrice, BANAMART
MONFORT Jean, LEGTA Croix-Rivail
MONTEUX Pierre, BANAMART
MOUTOUSSAMY, Gilles, Chambre d'Agriculture
NAPOL Jeanne, CGTM
PICARD Rémi, FREDON
RAVIE Rendice, CARAIBES Exotiques
RECLAIR Miryam, Conseil Régional
RENARD-OVIDE Camille, FDSEA
ROUX Eric, DAAF - SISE
SUIVANT Louis, ADAM aquaculture
TEJEDOR Brigitte, DAAF - SFD
THESEE Alfred, ORGA Peyi
TROUDART Véronique, CFPPA Rivière
URSULET Dominique, DRH Habitation Petit Morne
VINCENT Karine, BANAMART

1.4. Sources statistiques mobilisées

AGRESTE - DAF Martinique

La source unique pour les données sur l'activité agricole.

La connaissance sur les emplois provient essentiellement du recensement agricole dont le dernier est de 2010.

L'exploitation du dernier et très récent recensement n'est pas achevée à ce jour. Les premiers résultats ont permis de préciser l'activité agricole jusque 2010 ainsi que l'emploi salarié et non salarié dans les exploitations agricoles. Avec les résultats des recensements précédents, ces données sont reprises largement dans le diagnostic.

RGP INSEE 2008

Les données correspondent aux déclaratifs des personnes recensées sur leur situation d'emploi au moment du recensement. Cela donne des informations structurelles, intéressantes en valeur relative.

Les secteurs d'activité sont relativement peu détaillés et le métier est un croisement entre catégorie socioprofessionnelle et activité.

CGSS statistiques sur les Accidents du Travail

Ce sont les données de la CGSS correspondant aux accidents du travail et aux maladies professionnelles déclarés pour les secteurs de l'hôtellerie restauration.

Pôle emploi

Les données proviennent de deux sources.

L'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) est réalisée chaque année sur la base d'un questionnaire adressé à toutes les entreprises ayant des salariés sans relance. Le taux de retour des questionnaires et donc la représentativité des réponses sont inégaux selon les secteurs d'activité. Les informations concernant l'hôtellerie-restauration est relativement fiable.

Les données sur les demandeurs d'emploi est l'exploitation des fichiers de Pole-Emploi où les demandeurs d'emploi sont classés selon le secteur d'activité principalement recherché.

Les données sur l'offre d'emploi correspondent exclusivement les offres d'emplois enregistrés à Pôle Emploi. Ce n'est pas la pratique courante dans le secteur, le recrutement se faisant préférentiellement au sein des réseaux.

Déclaration Annuelle des Données Sociales 2008 et 2009- INSEE

Les DADS sont collectées par la CGSS puis l'INSEE effectue un regroupement de toutes les DADS disponibles et traitables, pour la mettre à disposition des statisticiens. Le temps de traitement prend un certain temps, c'est pourquoi la dernière année disponible est 2009. Seules les entreprises agricoles les plus importantes en termes d'emploi sont dans la base, aussi les données ne peuvent être généralisées à l'ensemble du secteur. Il permet néanmoins d'avoir un comparatif global des salaires moyens des ouvriers ou employés.

Conseil régional, direction de la formation permanente

Le Conseil régional peut donner des informations sur les formations qu'il finance, c'est-à-dire l'apprentissage et les actions relevant du PRFP Plan Régional de la Formation Professionnelle. Les données sont surtout comptables, correspondant à la temporalité budgétaire et non pas scolaire ou de réalisation pédagogique, et les bilans pédagogiques éventuellement collectés ne fons pas l'objet d'un traitement informatisés.

AGEFMA-CARIF

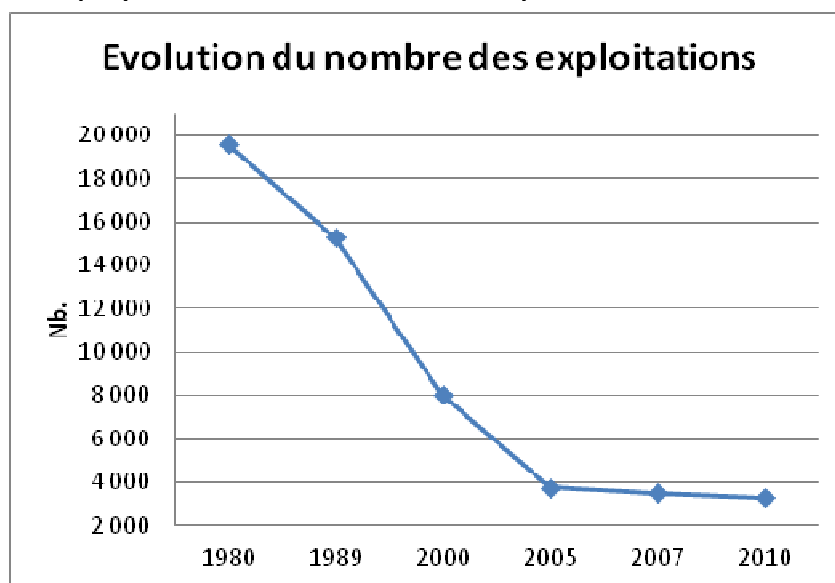
L'AGEFMA a quelques fichiers obtenus auprès des partenaires (exemple Pôle emploi), a des éléments de synthèse sur l'offre de formation, et a réalisé une étude sur le marché de la formation continue intéressante pour le CEP.

2. Etat des lieux général de l'agriculture martiniquaise

2.1. Présentation générale

La très forte diminution du nombre d'exploitations qui est constaté depuis plusieurs décennies semble s'arrêter au cours de la première décennie du siècle.

Graphique 1 : Evolution du nombre des exploitations de 1980 à 2010



Source : Agreste. RA et enquêtes structures

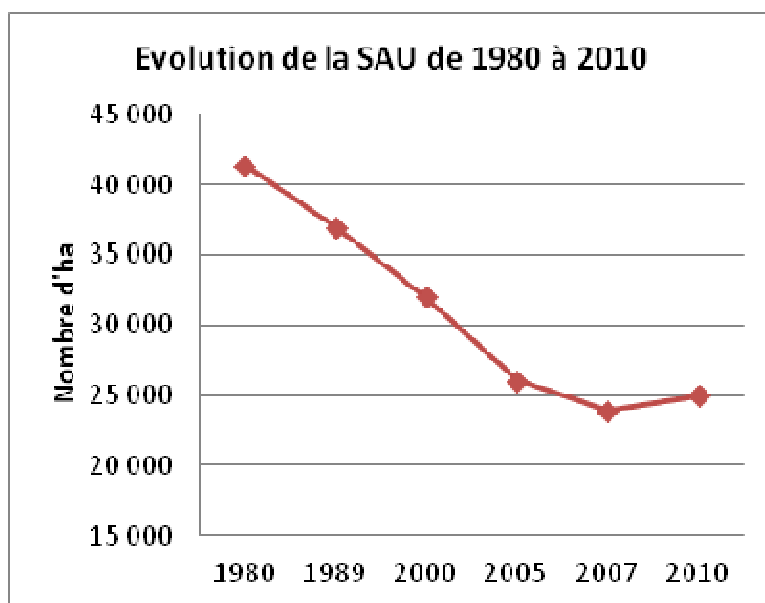
Le nombre d'exploitations passe ainsi de 8 038 à 3 307 exploitations entre les recensements agricoles de 2000 et 2010, soit une baisse de 59 %.

La surface agricole utilisée diminue quant à elle de 22 % de la SAU depuis 2000 (seule la sole cannière et les vergers ont progressé) passant de 32 041 ha à 24 975 ha.

Cependant, on constate dans le RGA 2010 une stabilisation de la diminution de la SAU, voire une légère augmentation en fin de décennie selon le Graphique 2 (page suivante). Cette augmentation peut être due à la sous-estimation de la SAU faite en 2005 et 2007 qui sont issues d'enquêtes non exhaustives à la différence du recensement.

Notons que la diminution du nombre des exploitations au niveau national a été entre les deux recensements de 26% (36% en Allemagne). La forte baisse en Martinique porte pour l'essentiel sur les très petites exploitations. Les exploitations ayant moins de 1 ha sont ainsi passées de 3 396 à 393, et celles de 1 à 2 ha, de 1 506 à 577 ! La diminution des exploitations de plus de 2 ha n'a été de fait que de 26% en dix ans.

Graphique 2 – Evolution de la SAU 1980 à 2010



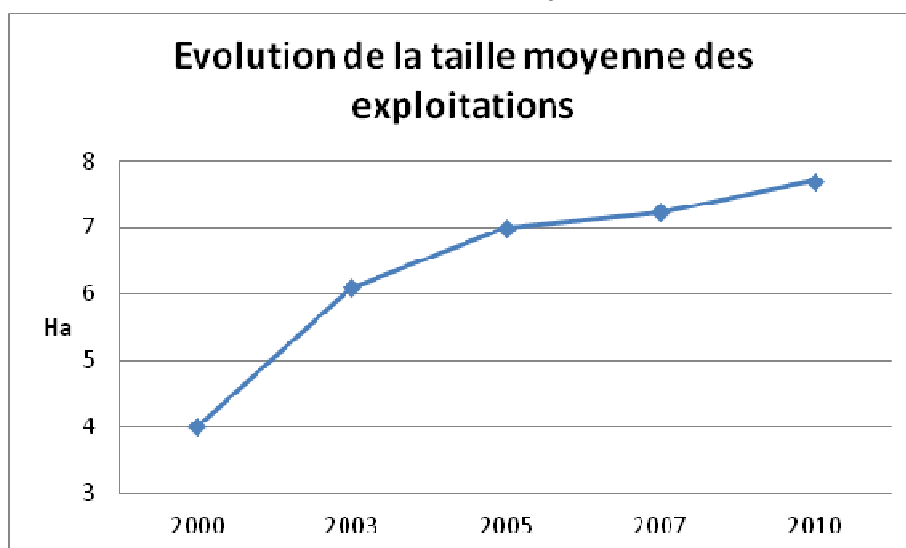
Source : Agreste. RA et enquêtes structures

Le nombre des exploitations ayant diminué plus fortement que la SAU, correspondant à une très forte diminution des plus petites exploitations, on constate une augmentation de la surface moyenne des exploitations qui passe de 4,1ha en 2000 à 7,7 ha en 2010.

Notons que la surface moyenne dans les DOM est de 5 ha.

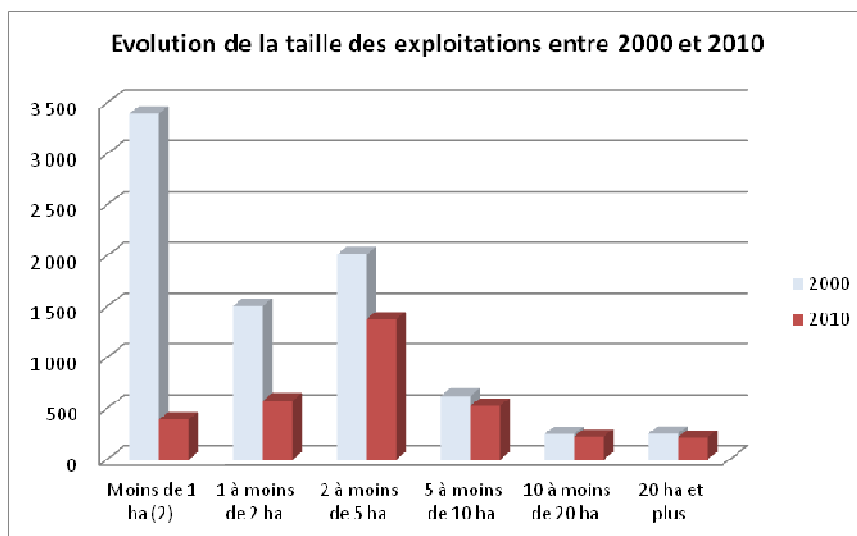
En 2010, 80% de la SAU est détenu par 29% des exploitations ayant plus de 5 ha.

Graphique 3 – Evolution de la taille moyenne des exploitations



Source : Agreste. RA et enquêtes structures

Graphique 4 – Evolution de la taille des exploitations entre 2000 et 2010



Source : Agreste. RA et enquêtes structures

La diminution de la surface agricole a concerné diversement les différentes cultures :

- La sole bananière a été particulièrement touchée (donnée à modérer au regard de l'augmentation de la jachère nouvellement pratiquée en banane).
- La sole cannière a nettement augmenté dans la même période.
- Les cultures de légumes ont diminué en moins grande proportion.
- La culture d'ananas a beaucoup diminué alors que les cultures fruitières (vergers) ont fortement augmenté (forte augmentation à prendre avec réserve vue l'effectif faible des exploitations arboricoles).
- La surface en herbe a également fortement diminué, diminution tempérée par l'augmentation de la jachère qui peut être utilisée comme pâture, mais qui correspond néanmoins à une réelle déprise agricole.

Tableau 1 – Répartition de la SAU par type de culture

Répartition de la SAU	2010	évolution 2000-2010
Banane	6 396 ha	- 31 %
Canne à sucre	4 067 ha	+ 24 %
Cultures légumières	2 602 ha	- 15 %
Cultures fruitières (hors banane et ananas)	861 ha	+ 62 % (*)
Cultures florales et plantes aromatiques	258 ha	- 3 %
Culture d'ananas	92 ha	- 82 %
Jachère	2 093 ha	+ 50%
Surfaces en herbe dont cultures fourragère	8 608 ha	- 37 %
TOTAL	24 975 ha	- 22 %

Source : RGA 2000 et 2010 - DAAF Martinique

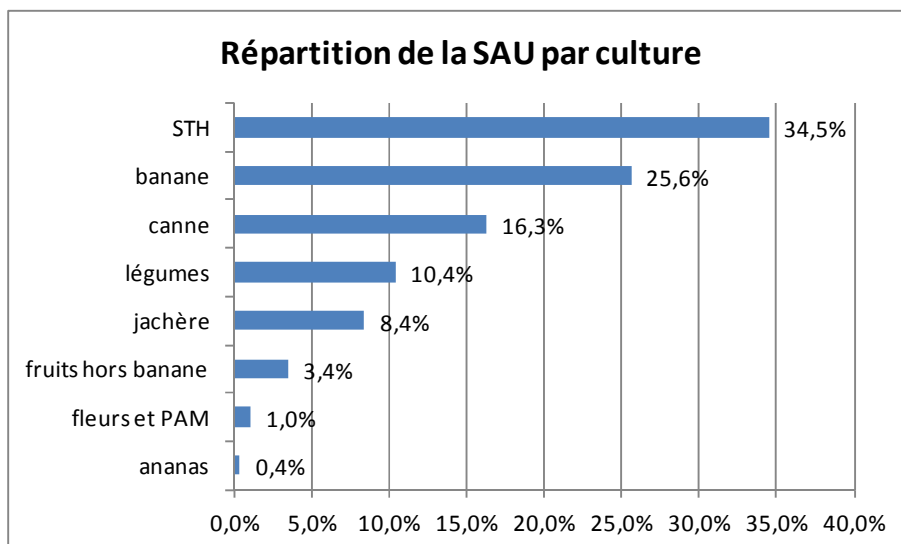
(*) Données à faible effectif à prendre avec précaution

2.2. Analyse des secteurs agricoles

La banane et la canne à sucre constituent les secteurs dominants de l'agriculture martiniquaise. Elles représentent près de la moitié de la SAU.

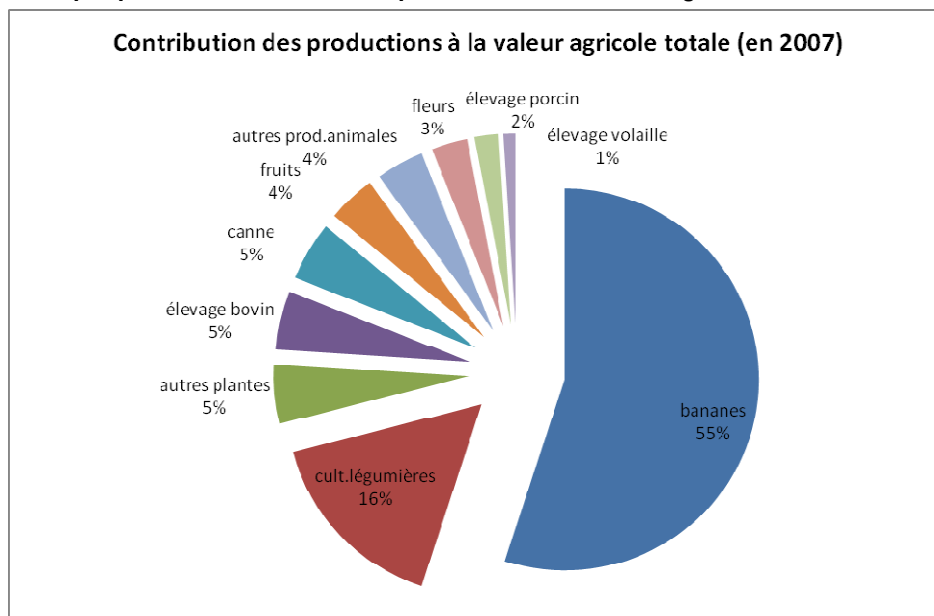
Les productions maraîchères et fruitières (1/4 de la SAU), ainsi que l'élevage, contribuent à la diversification de l'agriculture et sont majoritairement des activités tournées vers le marché local.

Graphique 5 – Répartition de la SAU par culture



Source : RGA 2010 - traitement POLLEN Conseil - Villard

Graphique 6 – Contribution des productions à la valeur agricole totale en 2007



Source : Agreste 2007

2.3. La banane

Place prépondérante dans l'agriculture martiniquaise et principal produit d'exportation de l'île (40 % de la valeur totale des exportations).

Ce secteur est le plus important pourvoyeur d'emploi, d'une part par l'importance de la sole plantée, mais aussi le besoin de main d'œuvre pour la plantation, la récolte et le conditionnement des bananes. On compte 0,8 unité de travail annuel (UTA) /ha ce qui conduit à estimer l'emploi à près de 5 000 personnes, salariés et non salariés (exploitants).

Les grandes exploitations (plus de 50 ha) représentent 8 % des exploitations bananières mais assurent 65 % de la production. A l'opposé, les exploitations de moins de 10 ha représentent 70 % du total et assurent 13 % du tonnage produit.

Deux groupements de producteurs : BANAMART (93 % du tonnage produit, 341 adhérents) et BANALLIANCE (7 % du tonnage, 137 membres).

Tableau 2 – Evolution des surfaces, de la production et nombre d'adhérents de BANAMART

	SURFACE TOTALE	PRODUCTION (tonnes)	NOMBRE D'ADHERENTS
2007	6 375	120 635	396
2008	6 461	132 113	371
2009	6 571	167 824	350
2010	6 584	191 151	341

Source : BANAMART

Selon le recensement agricole, la surface bananière a diminué de 31% entre 2000 et 2010, avec une double pondération :

- ce sont les plus petites exploitations qui ont disparu, celles qui étaient les moins productives et les moins armées pour répondre aux exigences de plus en plus contraignantes du marché
- la jachère a sans doute augmenté, ce qui correspond à une pratique de culture qui s'est généralisée pendant la période.

On doit plutôt parler de professionnalisation, les producteurs professionnels se retrouvant dans les organisations de producteurs qui constatent une consolidation des surfaces plantées.

Le nombre d'exploitations ayant des bananes est passé de 1.289 à 692, avec une moyenne de surface en banane qui passe de 7,2 ha à 9,2 ha, entre les deux recensements agricoles de 2000 et 2010.

Enjeux impactant les RH de la filière banane

- Disparition progressive des plus petites exploitations, d'où une diminution de la sole bananière
- Important effort de qualité (banane propre, banane durable...etc) pour préserver la commercialisation

- Préservation de la production par une mobilisation pérennisée des aides à production (POSEI), ce qui permet une préservation de l'emploi
 - Professionnalisation et dynamisme des producteurs (Banane propre, Banagap)
 - Renforcement de l'encadrement, notamment intermédiaire
 - Consolidation de la formation des acteurs de la filière
- ☞ Mais très grosse difficulté à recruter de la main d'œuvre qualifiée (y compris pour l'encadrement) due à une mauvaise image de l'agriculture en général et de la banane en particulier, du niveau des salaires, et des conditions de travail qui se sont améliorées mais restent encore difficiles.

2.4. La canne

Deuxième spéculation agricole, la canne a vu sa surface progresser, passant de 3 000 ha au début des années quatre-vingt-dix, à 3 891 ha en 2010 (source DAAF, déclaration de surfaces).

Cette augmentation est confirmée par les deux recensements agricoles qui indiquent une sole cannière qui passe de 3 293 ha en 2000 à 4 067 ha en 2010, pour un nombre d'exploitation qui diminue, de 366 exploitations avec une surface en canne, à 278. Ainsi la surface moyenne par exploitation augmente particulièrement, de 9,0 ha à 14,6 ha.

Il est à noter que 90% des planteurs possèdent des unités de moins de 10 ha et livrent moins de 20% du tonnage annuel, employant de ce fait très peu de main-d'œuvre salariée.

Les 5 plus grosses exploitations livrent plus de la moitié du tonnage produit.

La mécanisation s'est accélérée (la récolte totalement manuelle, coupe et chargement manuels, a pratiquement disparu en 2006), impactant fortement l'emploi salarié de la filière (l'emploi de coupeur, généralement tenu par des saisonniers étrangers a disparu).

La destination La canne à sucre est pour l'essentiel la distillerie de rhum, 77 producteurs livrant à la sucrerie (source : CTCS 2010).

202 228 tonnes de cannes ont été livrées en unités industrielles en 2010 (source : CTCS)

- 65,2% (soit 131 940 tonnes) des cannes livrées en distilleries pour l'élaboration de « Martinique », Rhum agricole AOC par les 7 distilleries agricoles
- 34,8% (soit 70 288 tonnes) des cannes livrées à l'usine du Galion pour la fabrication de sucre, de Rhum traditionnel de sucrerie (RTS) et de Rhum Grand Arôme.

Tableau 3 – Répartition des planteurs de canne selon l'importance de leur production

Livraison de canne en tonnes	Nombre de planteurs	% de l'effectif
Moins de 100 tonnes	100	42,7%
100-500 tonnes	97	41,5%
500-1000 tonnes	15	6,4%
1000-1500 tonnes	3	1,3%
1500-5000 tonnes	10	4,3%
5000-10000 tonnes	3	1,3%
Plus de 10000 tonnes	6	2,5%
TOTAL	234	100%

Source : CTCS 2010

La filière canne-sucre-rhum emploie directement près de 1 400 personnes et génère environ 2 300 emplois indirects (travaux agricoles, transport, commercialisation...), soit au total 3 700 emplois (2 400 UTA), selon la profession (source CTCS).

Les outils de transformation emploient directement :

- 354 salariés : distillerie
- 120 salariés : sucrerie

Malgré la mécanisation, la filière canne est encore consommatrice de personnel de plus en plus qualifié, mais à une forte saisonnalité (0,2 UTA/ha).

Enjeux impactant les RH de la filière canne

- L'augmentation de la sole cannière de près de 25% en dix ans et la diminution concomitante du nombre des exploitations (-25%) qui se traduit par une augmentation importante de la taille des exploitations (de 9 à plus de 14 ha)
- Le renforcement de l'activité, en particulier pour la production du rhum, qui conduit à maintenir les emplois de la filière, tant dans les exploitations que dans les distilleries
- La mécanisation généralisée (notamment de la coupe) et autres équipements et pratiques visant à améliorer les conditions de travail ainsi que la productivité du travail
- Les nouvelles pratiques culturales pour une agriculture durable
- Les nouvelles pratiques de gestion des produits chimiques, notamment des produits phytosanitaires

☞ Diminution des besoins en personnel, disparition des métiers les moins qualifiés (coupeurs), apparition de nouveaux métiers qualifiés (conducteurs d'engins) et de nouvelles entreprises sous-traitantes de l'agriculture (travaux agricoles)

2.5. Les cultures fruitières et légumières

En dehors de la banane qui est un fruit, la production des fruits et légumes représente moins de 15% de la SAU. Elle à la fois traditionnelle (production vivrière notamment dans des cultures « jardins créoles ») et moderne, empruntant des techniques culturales de plein champs, de tunnel voire de serre, le plus souvent pour des espèces et variétés non traditionnelles nécessitant des pratiques culturales importées avec adaptation climatique. Cette adaptation n'est pas simple et est rendue d'ailleurs plus complexe avec l'interdiction de plus en plus large de matières actives phytosanitaires. La production en agriculture raisonnée n'est pas aisée et, en agriculture biologique où les produits chimiques de synthèse sont proscrits, la production de nombreuses espèces pose de sérieux problèmes techniques.

La production vise au marché local qui est fortement importateur, tant en provenance de métropole pour les espèces de consommation courante (salade, tomate, concombre) mais aussi des Caraïbes pour les espèces plus traditionnelles (légumes et fruits pays). Il y a ainsi **pourrait** un fort potentiel pour écouler la production, ce n'est pas pour autant que les exploitations peuvent aisément satisfaire la demande.

Seule la production d'ananas a été développée à destination du marché d'exportation. Mais elle a subi une forte diminution, marquée à la fois par une concurrence vive des pays d'Amérique centrale (moindre coût de la main d'œuvre) mais aussi par une crise phytosanitaire qui a réduit les rendements dans des cultures implantées sur des parcelles vieillissantes (fatigue des sols).

Il faut également signaler la difficulté **contrainte** de production dans certaines zones où les parcelles avaient un temps plantées en banane et ont été contaminées au chlordécone. Ainsi malgré un marché porteur, accentué par un intérêt accru pour le manger local, notamment depuis la crise sociale de 2009, la production des fruits et légumes a diminué, mais cette diminution concerne essentiellement la production des racines traditionnelles et pas celle des autres légumes et des fruits (hors ananas qui a fortement diminué).

Tableau 4 – Evolution des surfaces et nombre d'exploitations en fruits et légumes

Fruits et légumes	2000		2010		
	Exploitations (Expl)	Superficie (ha)	Exploitations (Expl)	Evolution SAU	Superficie (ha)
Ananas	126	510	46	-82%	92
Autres fruits (agrumes, tropicaux...)	326	533	440	62%	861
Total fruits	450	1 043	480	-9%	953
Tubercules, racines et bulbes	2 601	1 222	940	-46%	662
Légumes frais	2 220	1 839	1 245	5%	1 940
Total légumes	3 310	3 062	1 536	-15%	2 602
TOTAL		4 105		-13%	3 555

Source : SRISE-DAAF Martinique RA 2000 et 2010

D'après le recensement près de 1536 exploitations produisent des légumes, et 480 (environ) produisent des fruits, certains d'entre elles produisant les deux.

La diminution du nombre d'exploitations est importante globalement, mais concerne surtout la production des tubercules et racines tropicales (2600 à 940 exploitations !).

Seulement 500 producteurs sont considérés comme professionnels, et 300 appartenant aux groupements de producteurs. La production écoulee via les groupements de producteurs est d'environ 12 000 tonnes, alors que la production globale est estimée à 50 000 tonnes.

Les exploitations légumières sont les plus morcelées, les plus petites. Notons l'importance de la production informelle et de l'emploi de main d'oeuvre étrangère.

Dans leur totalité, elles représentent seulement 662 hectares de tubercules (igname, patates douces, dachines...) (0,7 hectare par exploitation), et 1 940 hectares de légumes frais (tomates, salades, concombres...) (1,55 hectare par exploitation). Le nombre d'exploitations ayant beaucoup plus fortement diminué que la SAU, la surface moyenne par exploitation augmente. Les plus petites exploitations disparaissent. Les exploitations essentiellement orientées sur le maraîchage seraient minoritaires, les légumes étant produits sur des exploitations produisant également de banane notamment.

Les cultures fruitières représentent environ 953 ha. L'ananas est tombé à moins de 100 ha. La surface moyenne par exploitation est de 2 ha. Les exploitations sont principalement orientées sur la production fruitière.

Le taux de couverture des besoins de la consommation par la production locale de fruits et légume reste inférieur à 50%. L'ambition de la filière organisée est de passer de 12000 à 22000 tonnes. Le marché informel alimenté par des producteurs dits d'origine haïtienne et sans doute en grande partie non recensés, est non négligeable et fournit en particulier le circuit des marchés locaux, ce qui n'est pas sans poser des questions de concurrence déloyale mais aussi de sécurité alimentaire, notamment en ce qui concerne la pollution au chlordécone.

Enjeux impactant les RH de la filière fruits et légumes

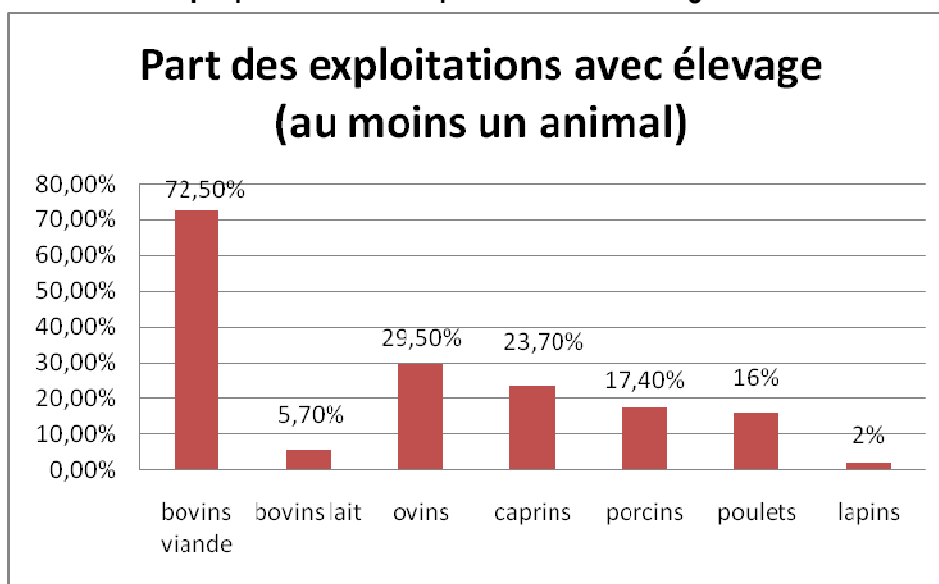
- Forte diminution de la production de racines et tubercules (-50% des surfaces) ainsi que de l'ananas (-82% des surfaces), stabilité des autres légumes et des autres fruits, malgré une demande croissante qui entraîne une augmentation des importations.
- Nécessité d'une professionnalisation des producteurs (1/3 seulement sont considérés comme professionnels) et de l'organisation de la filière (12 000 tonnes en organisé pour 22 000 tonnes produites) pour mieux répondre à la demande, en particulier sur le marché de gros et de la GMS ; enjeu éventuel d'un développement d'un label local unique
- Vieillesse des professionnels de la filière, question de la transmission des terres à des jeunes ou des exploitants installés
- Contrôle sanitaire de la production, développement de la traçabilité et des démarches qualité (globalg.a.p.)
- Développement des compétences dans la filière organisée et sur des productions de niches (ex. agriculture bio)

- Amélioration des pratiques culturales et résolution des problèmes techniques pour une réduction des produits phytosanitaires chimiques de synthèse
- Accompagnement de la création d'un pôle fruits et légumes, permettant notamment de résoudre les problématiques de logistique
- Formation des petits exploitants à la gestion et au management de leur exploitation (notamment à la gestion comptable et RH)

2.6. L'élevage

Les productions animales, principalement bovines, sont présentes dans près de 2 exploitations sur 3.

Graphique 7 : Part des exploitations avec élevage en 2005



Source : SCEES 2005

Cependant, le nombre d'exploitations où l'élevage est présent, a considérablement diminué entre les deux recensements agricoles de 2000 et 2010 comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 5 : Evolution du nombre d'exploitations ayant des animaux, par type d'espèce

nombre d'exploitations	2000	2010	Evolution
Bovins viande	3748	1396	- 62,7%
Bovins lait	2794	958	- 65,7%
Porcins	1978	223	- 88,7%
Caprins/ovins	3008	534	- 82,2%
Volailles	1246	302	- 75,7%
Lapins	175	35	- 80,4%
Chevaux	173	68	- 60,7%

Source : SRISE-DAAF Martinique RGA 2000 et 2010

La diminution du nombre des exploitations ayant des animaux correspond également au nombre des exploitations ayant l'élevage comme activité principale, qui sont passés de plus de 2.894 à 934. Mais la production en valeur calculée de ces élevages est restée identique à quelques 10,3 millions d'euros. Il s'agit bien d'une concentration et une professionnalisation de l'élevage.

Tableau 6 : Nombre d'exploitations ayant une orientation principale en élevage

	2000	2010	Evolution
Bovins - orientation lait	39	7	-82%
Bovins - élevage et viande	1 311	595	-55%
Bovins - lait, élevage et viande	10	2	-80%
Ovins, caprins et autres herbivores	625	179	-71%
Elevage hors sol	909	151	-83%

Source : SRISE-DAAF Martinique RGA 2000 et 2010

Le cheptel a diminué globalement mais moins fortement que le nombre d'exploitation.

Tableau 7 : Effectifs du cheptel en 2000 et 2010

Effectif (tête)	2000	2010	Evolution
Total_Vaches	10 928	7 038	-36%
Total_Bovins	28 342	18 477	-35%
Total porcins	20 621	11 093	-46%
Total caprins	11 391	5 651	-50%
Total ovins	15 925	11 597	-27%
Total équidés	719	418	-42%
Total poules pondeuses, poulettes	184 554	257 011	39%
Poulets de chair	164 506	266 670	62%
Autres volailles	27 253	11 057	-59%
Lapines mères (race angora exclue)	2 050	2 892	41%

Source : SRISE-DAAF Martinique RGA 2000 et 2010

Le cheptel des herbivores a globalement diminué d'environ 35%, de façon très similaire à la surface en herbe (Surface toujours en herbe et cultures fourragères) qui a diminué de 37%. Le cheptel moyen par exploitation augmente. Notons que la production en poulet de chair a augmenté, en secteur organisé (production de type industriel).

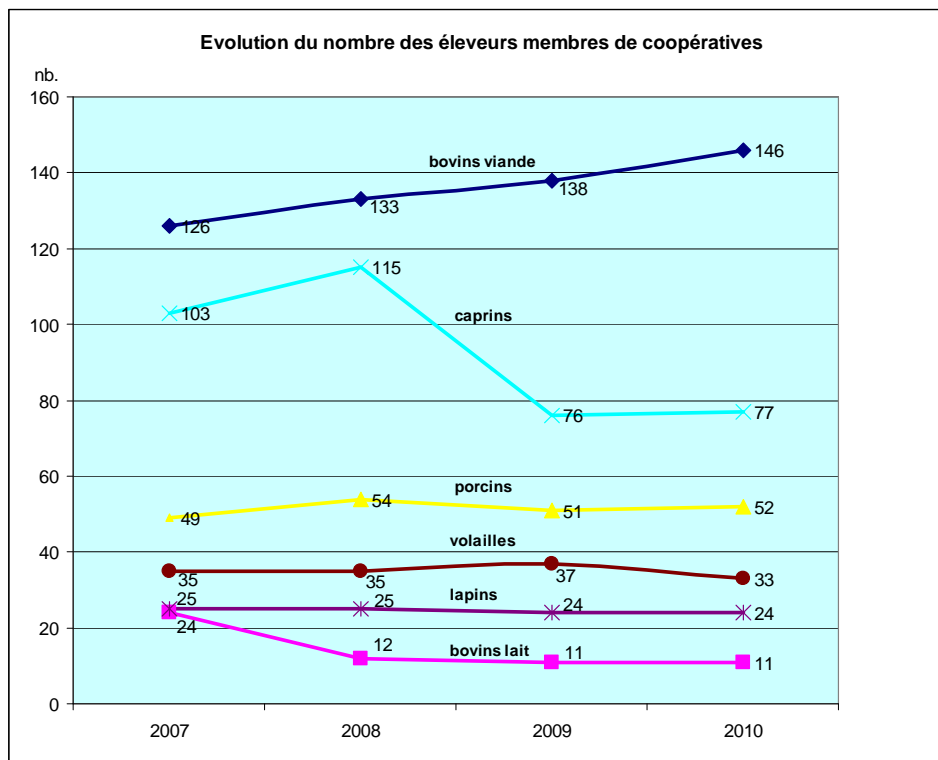
L'association martiniquaise interprofessionnelle des viandes (AMIV) regroupe aujourd'hui l'ensemble des filières organisées de production. Il existe depuis peu une union des coopératives (MADIVIAL).

Le tableau ci-dessous donne l'évolution du nombre des éleveurs membres des 7 coopératives existantes.

On constate sur les 4 dernières années une quasi- stagnation du nombre d'éleveurs sur toutes les filières, avec cependant une légère progression des éleveurs de bovins (+16% en

4 ans) et une chute importante du nombre des éleveurs de caprins/ovins, mais pour des raisons extra-professionnelles.

Graphique 8 – Evolution du nombre d'éleveurs membres des coopératives



Source : AMIV

La filière des ruminants compte 3 coopératives de production qui regroupent au total 224 producteurs en 2010 : la CODEM (bovins) avec 146 éleveurs, la SCACOM (ovins caprins) avec 77 éleveurs, la COOPROLAM (lait), avec 11 producteurs. Elle compte au total 366 emplois.

Il faut également tenir compte de la forte proportion d'élevage non engagés dans les coopératives, qui représente 70% du tonnage écoulé.

La filière porcine compte 2 coopératives de production, la COOPMAR et la SOCOPORC qui regroupent un peu plus d'une cinquantaine d'éleveurs. De nombreux éleveurs de porcs de la filière non organisée ont disparu. Les producteurs restent confrontés à la disparité des coûts de revient entre la production locale et celle provenant de l'importation.

La filière volaille regroupe 33 éleveurs au sein de la Société Coopérative Avicole de Martinique (SCAM).

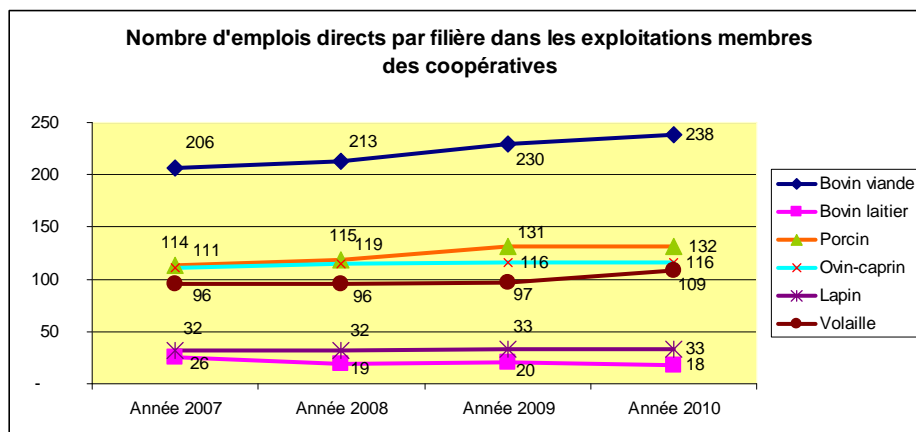
La filière cunicole compte 28 producteurs dont 24 sont adhérents à la coopérative GELMA. Le taux de couverture moyen (production/consommation) de viande est de 16% en 2010 ; il oscille entre 5% pour les ovins-caprins et 56% pour les lapins ; 11% pour la volaille, 22% pour la viande bovine et 27% pour le porc (source AMIV). Par contre le taux de couverture moyen sur le marché du frais est beaucoup plus élevé : 73%, en progression constante ces dernières années.

En termes de ressources humaines, on ne connaît bien sûr que le nombre des emplois directs occupés par les éleveurs des exploitations membres des coopératives.

646 emplois directs sont recensés en 2010, en légère mais constante progression sur les 4 dernières années, en particulier pour ce qui concerne l'élevage bovin.

Il faut bien sûr prendre aussi en considération les emplois (à temps partiel) des exploitants qui ne font pas de l'élevage à titre principal et ne font pas partie de la filière organisée (les 3685 exploitants recensés dans le RGA 2010).

Graphique 9 – Nombre d'emplois directs par filière dans les exploitations membres des coopératives



Source : AMIV

Tableau 8 – Nombre d'emplois directs dans les filières d'élevage 2007-2010

Secteurs	Nombre d'emplois directs			
	Année 2007	Année 2008	Année 2009	Année 2010
Bovin viande	206	213	230	238
Bovin laitier	26	19	20	18
Porcin	114	119	131	132
Ovin-caprin	111	115	116	116
Lapin	32	32	33	33
Volaille	96	96	97	109
Total	585	594	627	646

Source : AMIV

Au total, l'emploi a donc progressé de plus de 10% en 4 ans chez les éleveurs adhérents à une organisation de producteurs (OP).

Dans l'élevage, il y a très peu de salariés, l'évolution des emplois directs à la hausse concerne donc l'élevage en secteur organisé, et cela principalement de l'emploi non salarié.

En revanche, l'évolution depuis 2000 indique une forte baisse du nombre d'élevage et du cheptel. Cela correspond à une disparition d'éleveurs en dehors du secteur organisé, pour l'essentiel des très petits éleveurs en bovin et ovin-caprin. Cette évolution est à rapprocher de la forte diminution des petites exploitations, constatée sur le secteur de la banane et de l'ensemble de l'agriculture.

Enjeux impactant les RH de la filière animale

- Forte diminution du nombre d'exploitations avec élevage entre 2000 et 2010 : d'un peu moins de 3000 à un peu moins de 1000
- Forte augmentation du prix des intrants
- Développer l'autonomie alimentaire
- Taux de couverture production/consommation encore faible (16% en moyenne) ce qui laisse une certaine marge de progression, notamment dans le frais, à condition de trouver des accords avec la distribution
- Peu d'emploi salarié dans la filière
- Faible progression de l'emploi dans la filière organisée (646 emplois directs)
- Poursuite de la professionnalisation des activités par un renforcement de la filière organisée, encore peu représentative (22%)
- Développement des compétences pour améliorer la productivité et la qualité
- Promotion de l'innovation et son transfert par la formation et l'animation rurale

2.7. Des secteurs de niche

a) La filière apicole

Environ 95 apiculteurs indépendants et 35 apiculteurs adhérents au syndicat (dont 20 professionnels) assurent de façon régulière la production de miel et d'autres produits de la ruche.

Au moins la moitié possèdent 60 ruches et peuvent donc être affiliés à l'AMEXA.

Les apiculteurs pluri-actifs possèdent en moyenne 50 colonies. Les apiculteurs professionnels disposent généralement de plus de 90 ruches.

On constate de gros problèmes techniques et économiques de production à l'heure actuelle, malgré un marché fortement demandeur et un intérêt de nombreux professionnels exploitants agricoles ou double actifs pour l'apiculture.

Enjeux impactant les RH de la filière apicole

- Problèmes climatiques récurrents (pluies)
- Problèmes commerciaux (concurrence des miels importés y compris de la Caraïbe)
- Pérennisation de la zone mellifère
- Nécessité d'un accompagnement technique de la filière
- Bon niveau de formation technique de certains apiculteurs
- Des échanges de savoir-faire avec des partenaires extérieurs
- Garantie d'un revenu satisfaisant aux producteurs

b) L'aquaculture

L'Association pour le développement de l'aquaculture en Martinique (ADAM) a été créée en 1981 avec l'aide des collectivités et des organismes scientifiques.

Au cours de la période 2002-2008, l'aquaculture marine a eu un essor remarquable en multipliant sa production par 3 (de 25 tonnes à environ 75 tonnes d'ombrines et de cobias), mais elle marque le pas, tandis que la pisciculture terrestre, handicapée par la pollution au chlordécone, connaissait une **accélération du déclin**.

Douze producteurs sont regroupés au sein de la COOPAQUAM, Coopérative des Aquaculteurs de la Martinique, dont l'objet est la collecte, le conditionnement, la transformation et la commercialisation des produits provenant des exploitations aquacoles d'eau douce et marine.

11 fermes aquacoles sont actuellement en activité. Les entreprises aquacoles sont des unités artisanales de 1 ou 2 emplois.

Enjeux impactant les RH de la filière aquacole

- Renforcement de la capacité de production et amélioration de la compétitivité de la filière
- Accompagnement de la mise en marché des produits par la modernisation des outils de commercialisation, la mise en place d'actions publicitaires

c) Cacao, café, vanille

Quelques producteurs diversifient leur production, souvent déjà tourné vers la production fruitière. Le secteur, bien que traditionnel, est embryonnaire ; on doit plutôt parler de renaissance des filières qui a une dimension culturelle **historique forte**, qu'il s'agit de **valoriser comme produit culturel de terroir**. Le terroir spécifique de la Martinique laisse penser les quelques producteurs qu'une production de qualité est possible, vraisemblablement avec un ciblage de haut de gamme.

La filière est très embryonnaire. Dans la déclaration de surface en 2010, 1,0 ha de vanille a été déclaré.

d) La filière horticole

On dénombre environ 130 exploitations ayant une activité fleurs et plantes ornementales sur une superficie de plus de 100 ha (dont 12 ha de serres) et 16 pépiniéristes sur une surface de 20 ha.

8% des exploitations détiennent 40% des surfaces en cultures florales, les autres sont de très petites exploitations de moins d'un ha en cultures florales (jardins créoles)

La commercialisation se fait à 90% sur le marché local, mais il existe un marché potentiel à l'export sur des niches (Alpinias).

La main d'oeuvre horticole est constituée à 55% par de la main d'oeuvre familiale et à 42% par de la main d'oeuvre salariée permanente (dans les grosses exploitations). Il y a très peu de main d'oeuvre saisonnière.

Un pôle d'excellence rurale a été lancé sur le site horticole du Petit Galion avec pour objectif de fédérer les exploitations horticoles et développer l'exportation de fleurs coupées tropicales. Cette initiative locale doit permettre à moyen terme de renforcer la production et de créer des emplois (80) dans ce domaine.

Soulignons que cette production doit se professionnaliser pour faire face à une concurrence des fleurs d'importation pour le marché extérieur et à une très forte concurrence de pays du Sud sur les marchés export, le marché des fleurs étant particulièrement mondialisé.

Tableau 9 – évolution des surfaces en fleurs et plantes ornementales 2007-2010

Surface en ha	2007	2008	2009	2010
Fleurs et plantes ornementales	81	95	105	110

Source : Stat Agricoles Annuelles - Agreste

Tableau 10 - Déclaration de surface 2010, en hectares

Horticulture de plein champ	110
Horticulture sous abri	12

Source : DAAF Martinique

Enjeux impactant les RH de l'horticulture florale et ornementale

- Besoin de structuration de la filière
- Développement des compétences pour améliorer la productivité et la qualité (action du pôle d'excellence)
- Promotion de l'innovation et son transfert par la formation

e) L'agriculture biologique

La production bio, majoritairement végétale, est commercialisée sur place en vente directe ou sur les marchés.

Une association regroupe la majorité des producteurs : la Bio des Antilles, créée en 1998.

On dénombre 27 exploitations bio en 2009, ce qui représente 140 ha cultivés, soit 0,5% de la SAU. (dont 23 en légumes, 4 en fruits, 2 en PAM).

Toutefois, 243 producteurs se déclaraient proches des normes biologiques, sans avoir franchi l'étape de la certification, au dernier recensement agricole ; dont des producteurs réunis au sein d'« Orga Peyi » en particulier.

Enjeux impactant les RH de l'agriculture bio

- Développement et professionnalisation de l'activité
- Besoin de structuration de la filière
- Promotion de l'innovation et son transfert par la formation
- Gestion de la fertilité des sols
- Recherche des cultivars adaptés

f) L'entretien des espaces verts

Le marché des espaces verts se divise en deux : les espaces publics (collectivités) et les espaces privés (particuliers).

Le marché de l'entretien des espaces publics est actuellement en récession du fait de l'absence de moyens financiers des collectivités donneuses d'ordre (Conseil Général et communes).

Il est donc extrêmement concurrentiel, et se partage aujourd'hui entre une petite dizaine d'entreprises capables de répondre aux appels d'offres publics (à jour de leurs charges).

Le secteur n'est pas une dynamique d'embauche, mais de sauvegarde des emplois existants par la recherche de nouveaux marchés (traitement des déchets verts).

C'est un marché qui s'est beaucoup professionnalisé et nécessite encore un renforcement de l'encadrement intermédiaire (chef d'équipe).

Le marché de l'entretien des jardins et espaces privés est occupé par des dizaines d'entreprises de toutes tailles et de toutes formes (de l'entreprise souterraine encore très présente sur ce marché, à l'entreprise d'insertion, en passant par l'entreprise individuelle, la TPE, et même quelques PME).

Le recensement du syndicat professionnel indique 89 entreprises de taille petite à moyenne.

Enjeux impactant les RH du secteur de l'entretien des espaces verts

- Promotion de l'innovation et son transfert par la formation, pour développer de nouveaux segments de marché

g) Les PAM (plantes aromatiques et médicinales)

Elles ne constituent pas actuellement une véritable filière de production, mais le potentiel de développement du secteur justifie les réflexions en cours sur son organisation et sa structuration.

Tableau 11 - Déclaration de surfaces 2010 des PAM

Plantes à parfum (autres que géranium et vétiver)	11
Plantes médicinales	0,5

Source : DAAF Martinique

Enjeux impactant les RH de l'agriculture bio

- Besoin d'accompagnement technique et de structuration des filières
- Promotion de l'innovation et son transfert par la formation
- Volonté des acteurs de codifier les produits

3. Etat des lieux de l'emploi agricole

3.1. Population active agricole

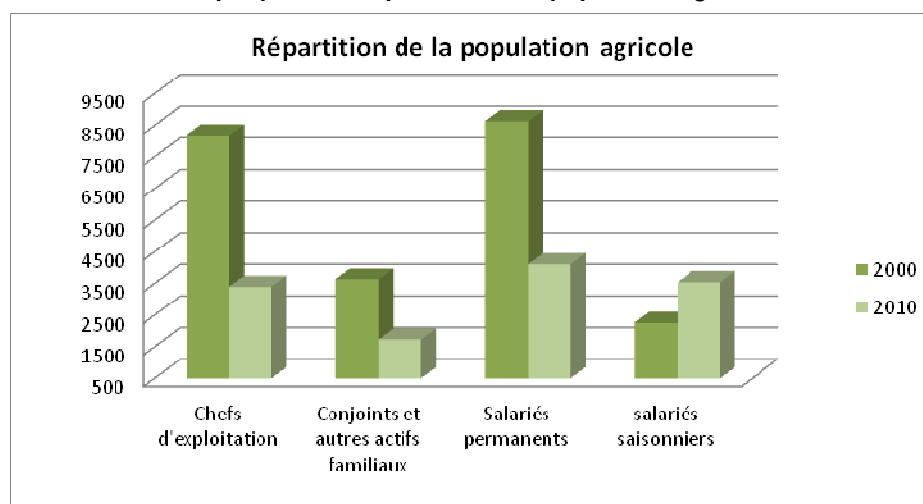
La population active agricole a diminué de 43,7% en 10 ans, entre 2000 et 2010, dates deux derniers recensements agricoles.

Cela représente une perte de 10 000 emplois.

Mais les enquêtes structures réalisées en 2005 et 2007 permettent de constater que cette perte d'emplois s'est essentiellement produite au début des années 2000, puisque la population agricole n'était déjà plus que de 12 300 personnes en 2005 ; on peut même observer (sous réserve de fiabilité d'une comparaison de données émanant d'enquêtes différentes) un retournement de tendance entre 2007 et 2010 (+1 300 personnes), essentiellement chez les salariés agricoles, en particulier les saisonniers.

Le secteur agricole occupe encore près de 7% de la population active totale de la Martinique.

Graphique 10 – Répartition de la population agricole



Source : RGA 2000 et 2010 - DAAF Martinique

12 384 personnes travaillent dans le secteur de la production agricole en 2010 (Recensement agricole).

Cette population se décompose en :

- 3 400 chefs d'exploitation (dont 55% seulement à temps plein, et près d'1/4 dont ce n'est pas l'activité principale), en diminution de 58,5% depuis 2000
- 1 333 conjoints et autres actifs familiaux (dont 19% à temps plein), soit - 52% par rapport à 2000
- 4 109 salariés permanents. Entre 2000 et 2010, les salariés permanents sont 4 500 de moins (- 47,5%). 80% d'entre eux travaillent dans une entreprise de 10 salariés et plus.
- 3 542 salariés saisonniers. Leur nombre semble fortement augmenter entre 2000 et 2010, mais cela est dû à une sous-estimation du RGA de 2000.

Au total, en 2010, 38% des actifs agricoles sont les actifs familiaux, 33% des salariés permanents et 29% des salariés saisonniers, si l'on compte en nombre de personnes.

En comptant en temps de travail, en unité de travail agricole (équivalent temps plein), les actifs familiaux représentent alors près de 40%, l'emploi salarié permanent 51% et l'emploi salarié saisonnier seulement 9%.

Tableau 12 – Evolution et répartition de la population active en nombre de personnes et en UTA

11. Population active sur l'exploitation	2000				2010				Evolution			
	1/2 temps et plus	Temps complet	Ensemble	UTA	1/2 temps et plus	Temps complet	Ensemble	UTA	1/2 temps et plus	Temps complet	Ensemble	UTA
Population familiale totale	2 901	2 290	11 825	5 841	1 114	1 815	4 733	3 050	-62%	-21%	-60%	-48%
Salariés permanents	2 225	4 686	8 637	6 795	278	3 759	4 109	3 996	-88%	-20%	-52%	-41%
Salariés saisonniers	2 259	358	3 542	702	57%	96%
Population salariée totale			10 896	7 153			7 651	4 698			-30%	-34%
Total population active	5 126	6 976	22 721	13 012	1 392	5 574	12 384	7 772	-73%	-20%	-45%	-40%

Source : SRISE-DAAF Martinique - RGA 2000 et 2010

Les deux grands secteurs employeurs sont la banane et la canne à sucre qui emploient respectivement 70% et 17% des salariés agricoles.

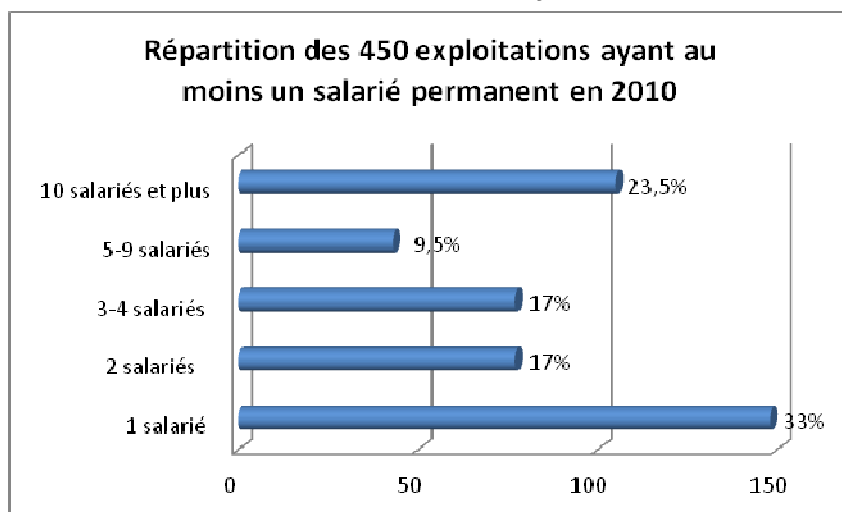
Tableau 13 – Répartition des salariés permanents selon la taille des exploitations en nombre de salariés

Nb de salariés par exploitation	Nb d'exploitations	Nb de personnes	UTA
1 salarié	148	148	120
2 salariés	77	154	133
3-4 salariés	77	257	234
5-9 salariés	43	292	273
10 salariés et plus	105	3 258	3 231
Total salariés permanents	450	4 109	3 992

Source : RGA 2010 - DAAF Martinique

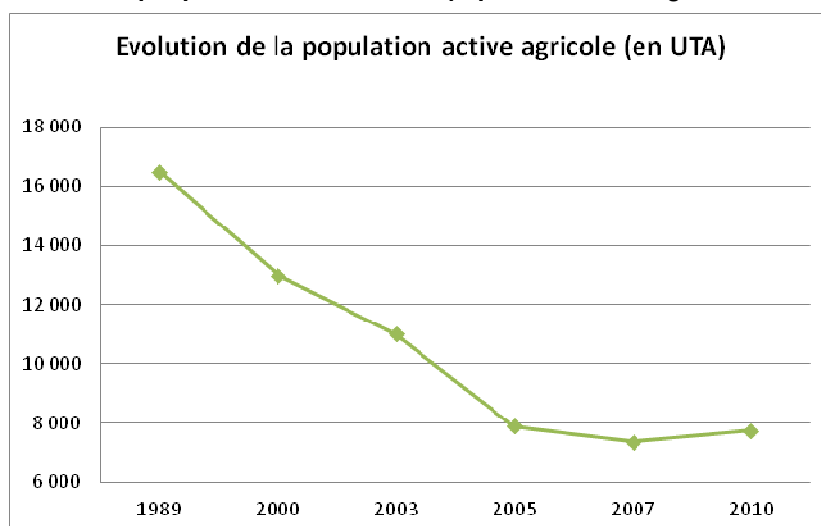
L'augmentation du nombre des grosses exploitations est très nette puisque la part des exploitations occupant 10 salariés et plus est passée de 14% en 2000 à 23,5% en 2010.

Graphique 11 – Répartition des exploitations employant des salariés selon leur taille



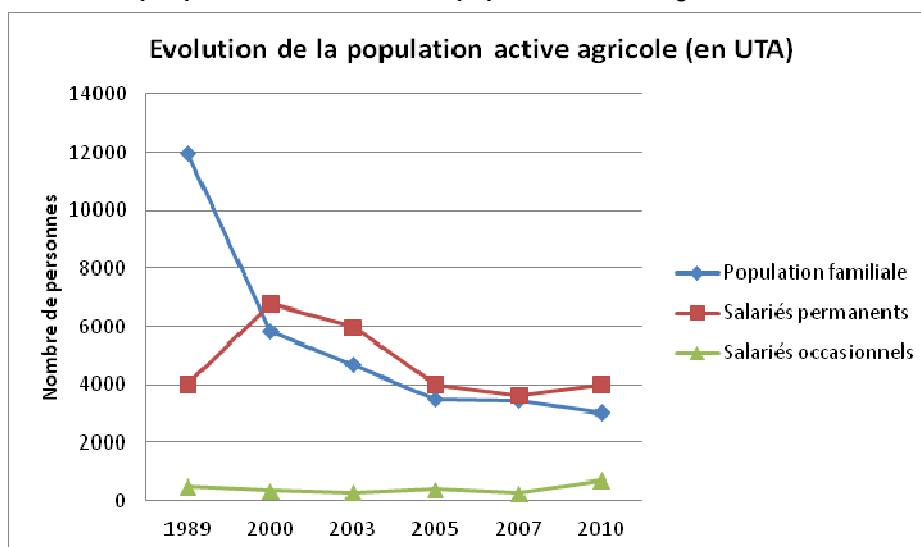
Source : RGA 2010 - DAAF Martinique

Graphique 12 – Evolution de la population active agricole



Source : AGRESTE 2003, 2005 et 2007- RGA 1989, 2000 et RGA 2010

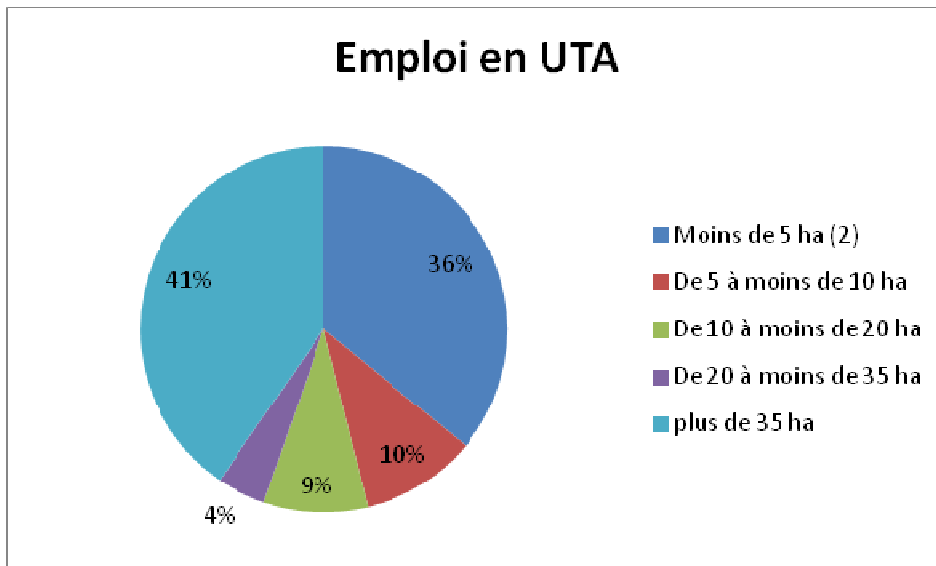
Graphique 13 – Evolution de la population active agricole en UTA



Source : AGRESTE 2003, 2005 et 2007- RGA 1989, 2000 et RGA 2010

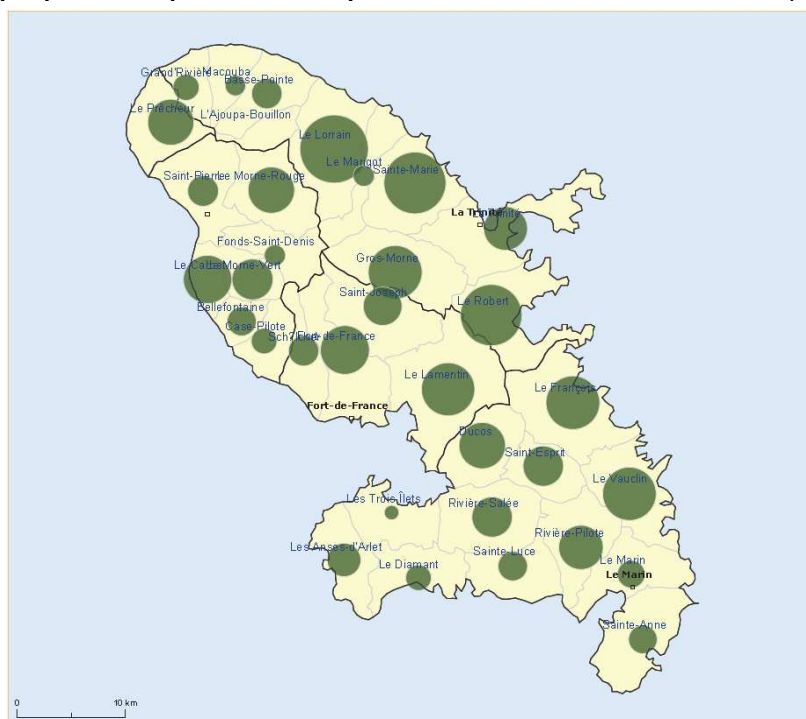
Si l'on considère l'emploi total, salarié et non salarié, on constate qu'il est concentré dans les exploitations les plus grandes, malgré le nombre très important des petites et très petites exploitations.

Graphique 14 – Répartition de l'emploi (en UTA) selon la taille des exploitations en SAU



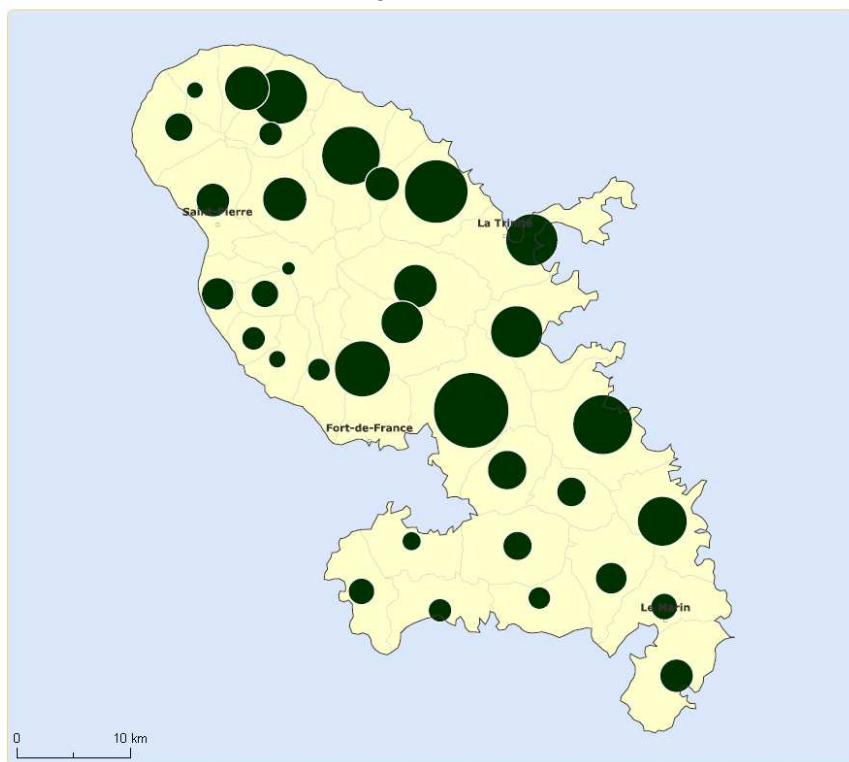
Source : RGA 2010

Graphique 15 – Répartition des exploitants dans les communes en 2008 (Carte)

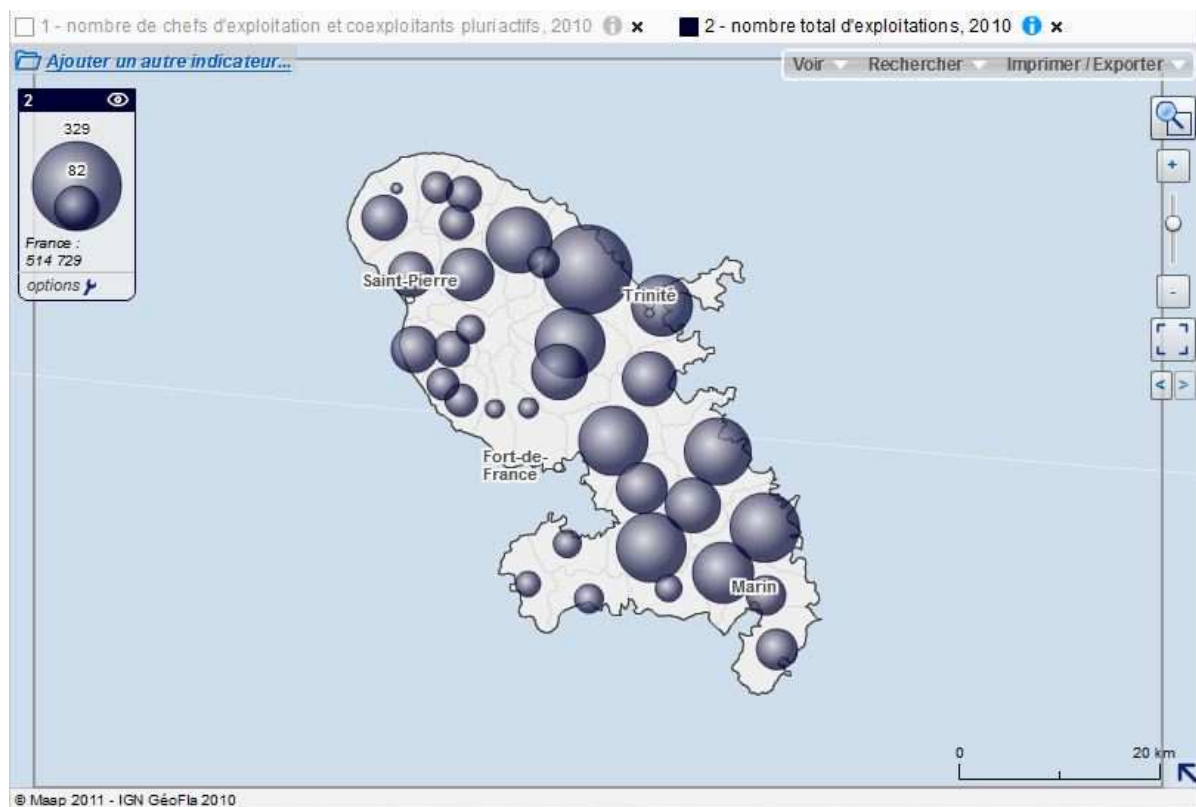


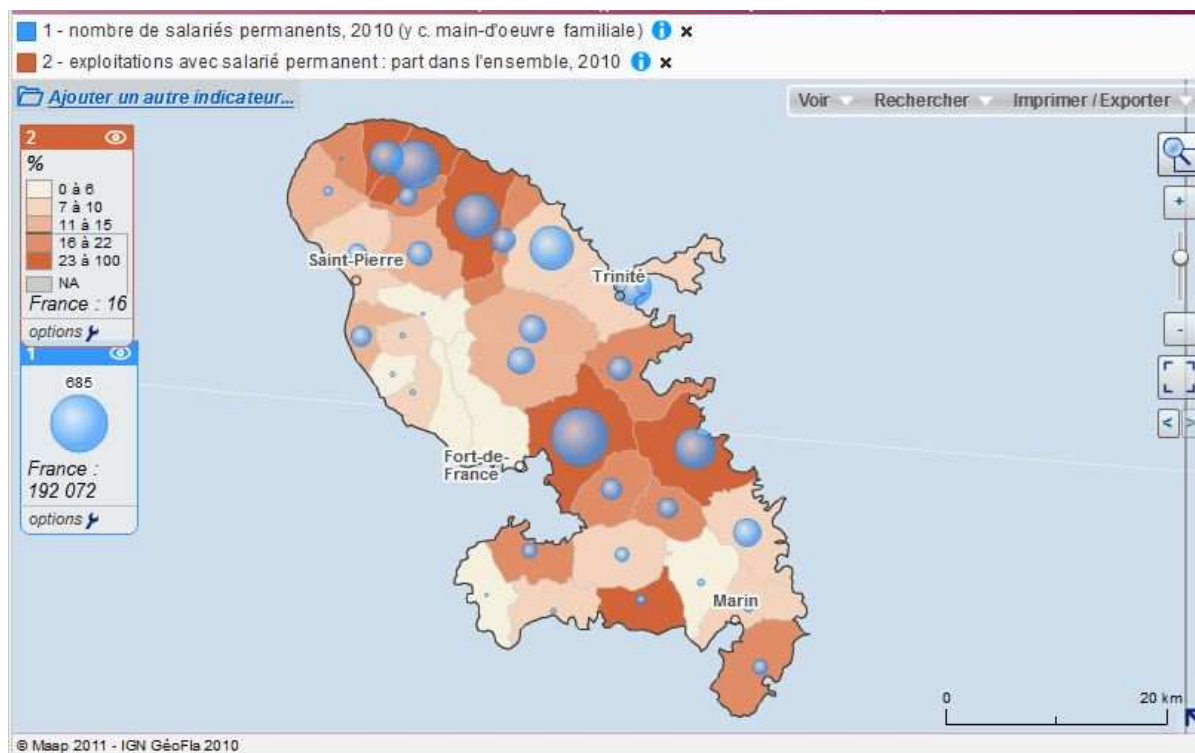
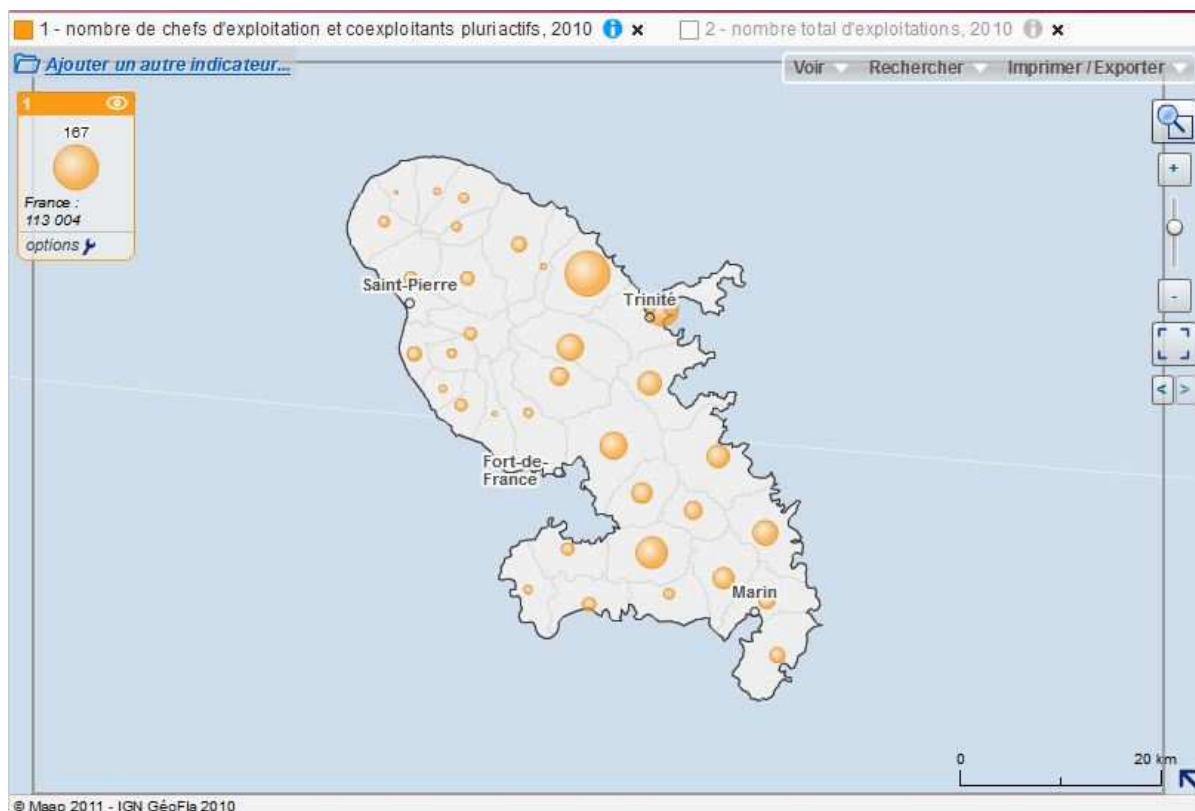
Source : RGP 2008 - Traitement POLLEN Conseil

Graphique 16 - Répartition de l'emploi agricole, salarié et non salarié par commune (carte)



Source : Recensement Général de la population 2008 - Traitement POLLEN Conseil

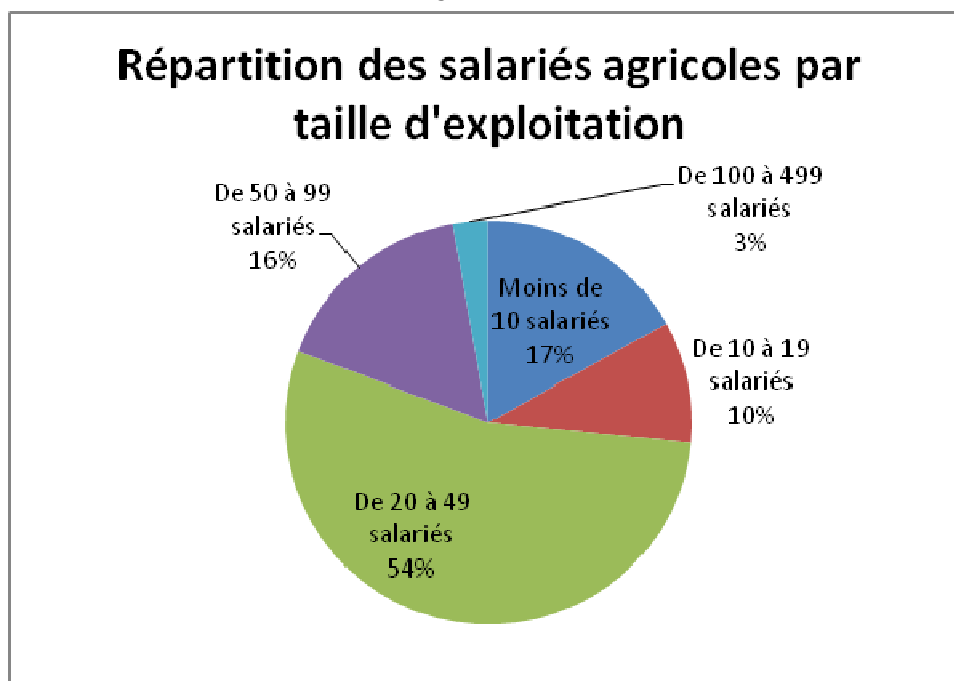




La répartition des salariés par taille d'exploitation montre la concentration du salariat agricole dans les grandes exploitations (bananières et cannières), puisque 73% des salariés

travaillent dans des exploitations qui emploient plus de 20 salariés, 17% seulement des salariés étant employés par des exploitations qui ont moins de 10 salariés.

Graphique 17 – Répartition des salariés agricoles par taille d'exploitations en effectif salarié

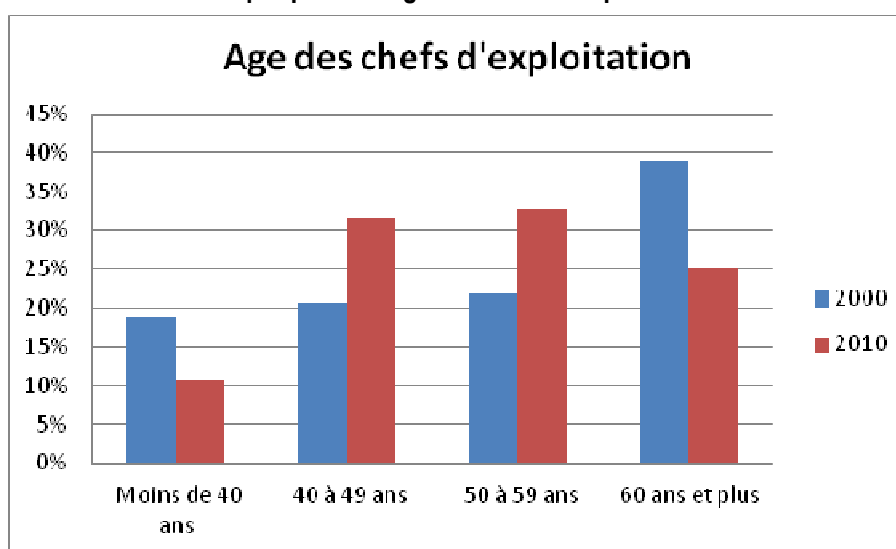


Source : DADS 2008 exploitation AGEFMA/Ph.VILLARD

3.2. Caractéristiques des actifs

3.2.1. Structure d'âge des exploitants et renouvellement

Graphique 18 – Age des chefs d'exploitation



Source : RGA 1989, 2000 et RGA 2010

Plus de 850 exploitants sur 3400 (soit 25%) ont plus de 60 ans. La situation s'est nettement améliorée par rapport à 2000, où les plus de 60 ans représentaient près de 40% des chefs d'exploitation.

Cependant, près de 6 exploitants sur 10 ont plus de 50 ans, et la part des « jeunes » exploitants (moins de 40 ans) est en recul de presque 10 points, ce qui montre une réelle difficulté à l'installation de jeunes exploitants. Les moins de 35 ans représentaient seulement 4 % du total en 2007.

L'âge moyen est légèrement plus jeune en 2010 (un calcul d'extrapolation indique un âge moyen de 52 ans en 2010 au lieu de 53 ans en 2010).

Tableau 14 – Evolution du nombre de chefs d'exploitation par classe d'âge

Age au 31.12	2000	2010
Moins de 40 ans	1 527	363
40 à 49 ans	1 686	1 071
50 à 59 ans	1 788	1 115
60 ans et plus	3 187	851
Total	8 188	3 400
âge moyen extrapolé	53	52

Source : SRISE-DAAF Martinique RGA 2000 et RGA 2010

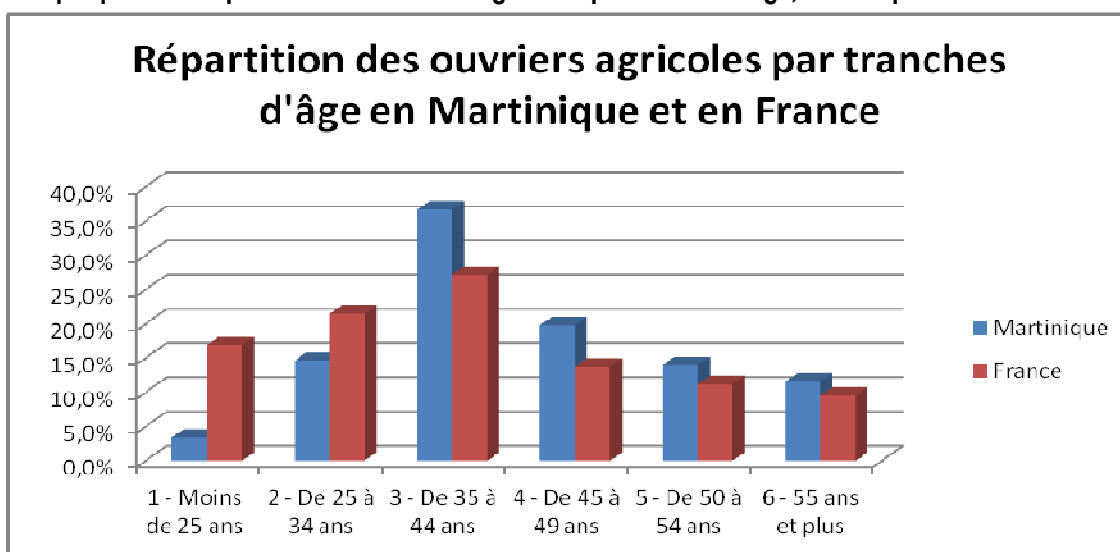
Ce rajeunissement correspond au départ massif des exploitants plus âgés, correspondant à la disparition d'un grand nombre de très petites exploitations déjà évoquée ci-avant. Les exploitants ayant plus de 50 ans en 2000, ont eu plus de 60 ans en 2010. Cette classe d'âge comptait 4.975 exploitants en 2000, et 851 en 2010 : une diminution de plus de 4.125 exploitants, expliquant pratiquement à elle-seule la très forte diminution des exploitations en 10 ans.

Néanmoins il apparaît également que le renouvellement n'est pas suffisant, ce qui aurait sans doute diminué encore plus fortement l'âge moyen.

3.2.2. Structures d'âge des salariés agricoles

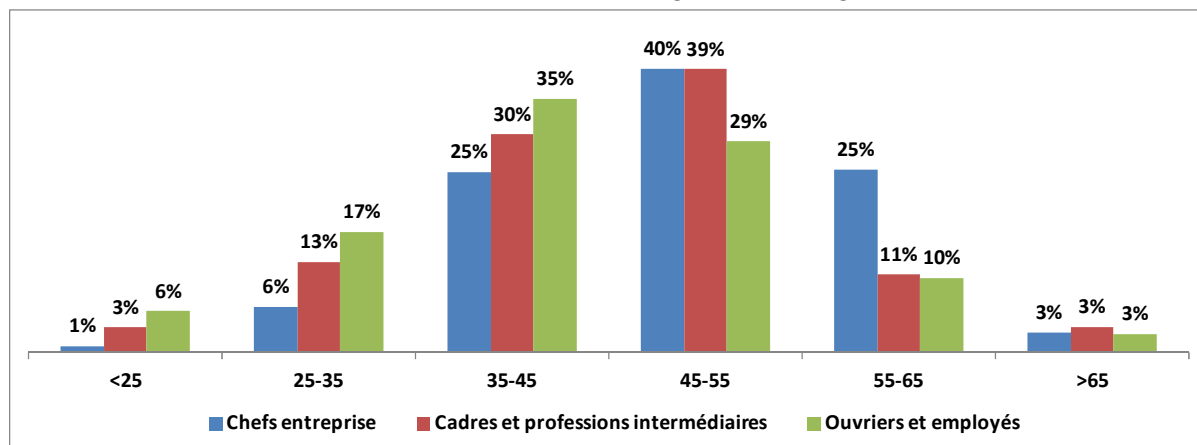
On observe, à travers l'exploitation des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2008, que la proportion de jeunes ouvriers agricoles est nettement plus faible en Martinique qu'en métropole (16,5% seulement ont moins de 34 ans en Martinique contre 33% en métropole)

Graphique 19 – Répartition des ouvriers agricoles par tranche d'âge, Martinique et France entière



Source : DADS 2008 exploitation AGEFMA/Ph.VILLARD

Graphique 20 – Répartition par classe d'âge des actifs agricoles en 2008



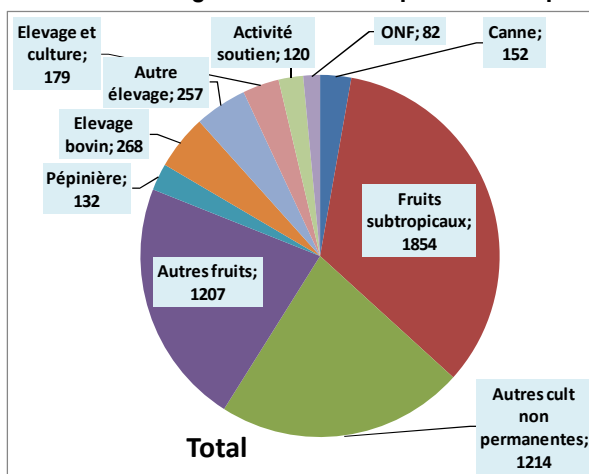
Source : RGP 2008 Martinique - traitement Pollen Conseil

Tableau 15 – Age moyen des actifs agricole selon leur CSP

	Effectif	Age moyen
1 : Agriculteurs exploitants	1706	48,6
2 : Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	111	48,0
3 : Cadres et professions intellectuelles supérieures	72	44,1
4 : Professions Intermédiaires	189	44,3
5 : Employés	228	41,3
6 : Ouvriers	3159	43,0
Total général	5465	44,8

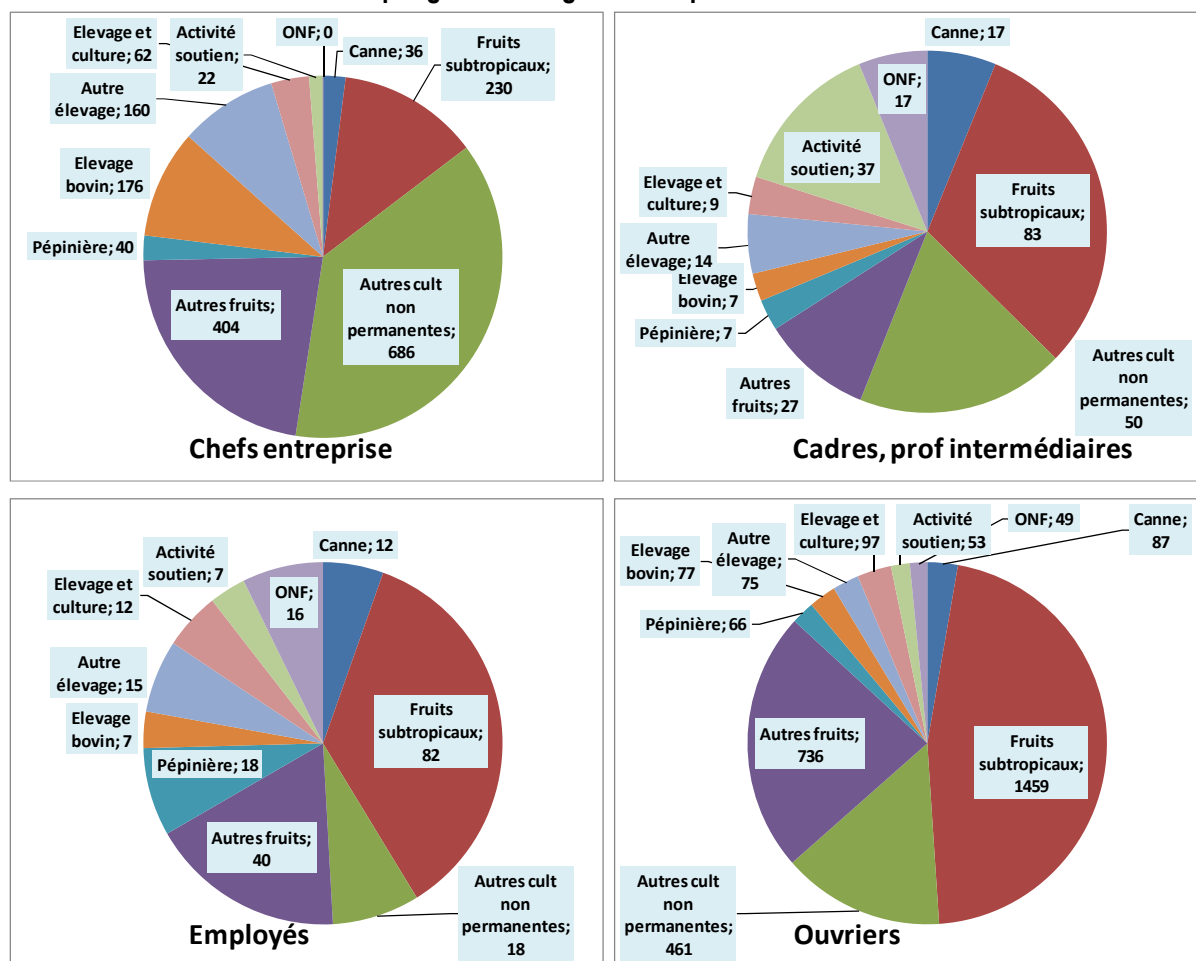
Source : RGP 2008 Martinique - traitement Pollen Conseil

Graphique 21 – Répartition des actifs agricoles selon les productions principales de l'exploitation



Source : RGP 2008 Martinique - traitement Pollen Conseil

Graphique 22 – Répartition des actifs agricoles selon les productions principales de l'exploitation et par grande catégorie socioprofessionnelle



Source : RGP 2008 Martinique - traitement Pollen Conseil

3.2.3. Installation des jeunes agriculteurs

Sur la période 1998-2006, le nombre total de premières inscriptions recensées par le service du Régime des Exploitants Agricoles est de 1622, dont 587 (soit 36%) concernent des personnes de moins de 40 ans, ce qui représente une moyenne de 180 par an.

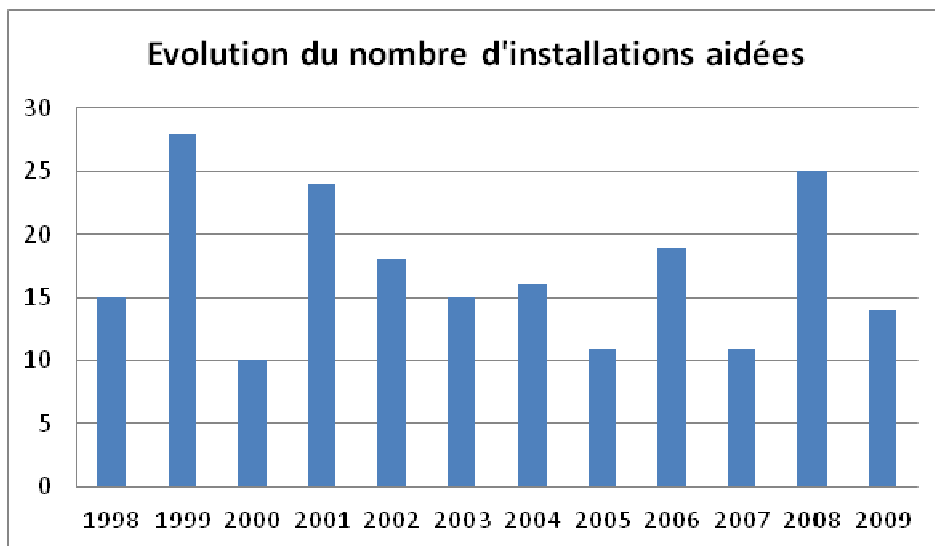
Sur les 11 dernières années (1998-2009) le nombre d'installations aidées dans le cadre de la Dotation Jeune Agriculteur (DJA) a fluctué entre 10 et 27 par an soit au total 206 jeunes installés en 11 ans (soit moins de 10% des immatriculations au régime des exploitants agricoles, et 40% des installations de moins de 40 ans, alors qu'en France ce ratio est de 64%).

La non attribution des aides à l'installation a pour raisons principales l'âge de l'exploitant (>40 ans), une surface insuffisante (<2ha pondérés), l'absence de maîtrise du foncier, ou le choix du candidat de ne pas entrer dans le parcours à cause des contraintes diverses...

L'âge à l'installation va croissant d'année en année (« retour à la terre ») : âge moyen de 33 ans contre 28 ans en France métropolitaine. Il en va de même pour le niveau de formation.

La moyenne des surfaces à l'installation est comprise entre 4 et 5 ha et un niveau moyen d'investissement d'environ 86 000 € (150 000 € en métropole).

Graphique 23 – Evolution du nombre d'installations aidées



Source : CDJA Point Info Installation

Les productions à l'installation sont assez diversifiées avec cependant une nette dominance des cultures maraîchères et vivrières (80%) et de l'élevage. Remarquons qu'il n'y a pas d'installation en canne et très peu en banane, et que souvent les exploitations sont prévues en pluriactivité. La prépondérance des productions dites de diversification est symptomatique de la difficulté des jeunes à s'installer sur une surface suffisante (au moins 7 ha banane et 10 ha en canne). Elle indique néanmoins la relative confiance des jeunes dans l'avenir des productions destinés au marché local.

En regard de ces installations nouvelles, le nombre des départs laisse apparaître un taux de renouvellement relativement faible, qui confirme l'érosion démographique observée à travers le recensement (disparition de 4788 exploitants en 10 ans).

Les chiffres fournis par le Service Exploitants Agricoles de la CGSS sur les seuls exploitants inscrits à l'AMEXA (ce qui exclut donc les plus petits qui ne satisfont pas aux conditions minimales pour l'adhésion) permettent de mesurer ce taux de renouvellement entre 2000 et 2005 : on constate un taux de renouvellement de 29% contre un taux de 48,5% au niveau national. Pour les seules installations aidées, le taux de renouvellement annuel est de 6% en Martinique pour une moyenne nationale de 20%.

L'exploitation des Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité (DICA) collectées en 2007 auprès des exploitants âgés de 58 ans et plus montre que :

- 48% d'entre eux voulaient cesser leur activité à 60 ans
- 13% entre 60 et 65 ans
- 19% voulaient partir au-delà de 65 ans (essentiellement pour des raisons financières)

Le total des surfaces à libérer par départ en retraite était estimé en 2007 à près de 2000 ha, dont 39% avaient un repreneur (en majorité dans le cadre familial, 50% par les enfants), mais 58% n'avaient pas encore de succession assurée.

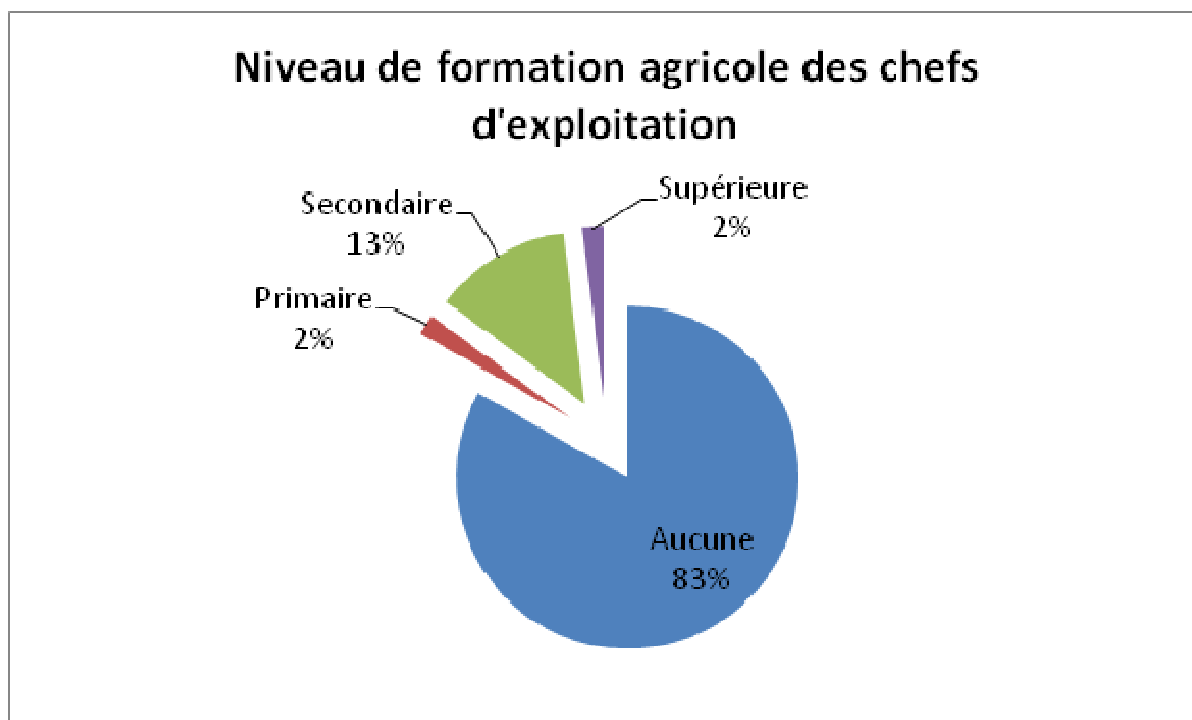
Enjeux impactant les RH liés à l'installation

- Attractivité de la profession
- Disponibilité du foncier et accompagnement des départs à la retraite avec préservation de l'usage agricole des terres

3.2.4. Niveau de formation des exploitants

83% d'entre eux n'ont aucune formation agricole initiale, ils étaient 85% en 2000, la situation n'a donc pas fondamentalement évolué.

Graphique 24 – Répartition des chefs d'exploitation selon leur niveau de formation agricole



Source : SRISE-DAAF Martinique RGA 2010

La part des actifs familiaux sans formation agricole ne change pas. Seule la part des formations secondaires et supérieures augmente sensiblement, en valeur relative, mais pas en effectif.

3.2.5. Le marché de l'emploi agricole

L'enquête BMO 2010 de Pôle Emploi montre que les métiers de l'agriculture et des IAA représentent le plus grand nombre de projets de recrutement (10,3% des projets) soit un total de près de 800 emplois dont 64% en emploi saisonnier.

Les entreprises ont déclaré avoir, en moyenne, 48,5% de cas difficiles à recruter. Les métiers de l'agriculture sont des métiers en tension.

Les professionnels qui se sont exprimés sur le sujet lors des entretiens évoquent la difficulté à recruter des jeunes. Les jeunes issus des formations agricoles seraient rarement intéressés, et plus généralement, les métiers sont peu attractifs car jugés pénibles (par tellement concernant le travail en lui-même mais sur les horaires et la disponibilité demandée en période de récolte notamment), et aussi, peu rémunérés.

L'enquête auprès des exploitants confirme (se reporter aux résultats de l'enquête en annexe) et amplifie même cette difficulté ressentie par 55% des exploitants interrogés. La pénurie de candidats est soulignée dont la cause principale est un désintérêt des gens pour ces emplois (pénibilité, mauvaise image).

Pôle Emploi a, en août 2011, un effectif de 2 910 demandeurs d'emploi dans le secteur de l'agriculture et des espaces verts. Il est en augmentation de 7,7% en 1 an, et représente 6% des demandeurs d'emploi de Martinique enregistrés à Pôle Emploi.

Tableau 16 – Répartition des demandeurs d'emploi par métier recherché

Métier recherché	DEFM	Evol sur un an	%Femme	- 25 ans	+ 50 ans	RSA	%CTLD
Entretien des espaces verts	1 502	11,2%	7,5%	6,3%	9,5%	19,0%	14,1%
Polyculture, élevage	510	-2,3%	5,3%	0,6%	6,6%	4,8%	7,8%
Horticulture et maraichage	270	16,4%	4,3%	0,9%	2,3%	3,4%	3,5%
Entretien des espaces naturels	123	-9,6%	0,9%	0,2%	0,9%	1,7%	1,6%
Equipage de la pêche	89	3,5%	0,1%	0,2%	0,9%	1,6%	1,2%
Aide agricole de production fruitière ou viticole	58	1,8%	0,7%	0,1%	0,5%	0,5%	0,8%
Aide agricole de production légumière ou végétale	48	14,3%	0,8%	0,2%	0,4%	0,5%	0,5%
Bûcheronnage et élagage	38	22,6%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,4%
Conseil et assistance technique en agriculture	36	5,9%	0,8%	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%
Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière	36	5,9%	0,0%	0,0%	0,5%	0,3%	0,4%
Élevage bovin ou équin	25	19,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%
Ingénierie en agriculture et environnement naturel	22	83,3%	0,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Élevage de lapins et volailles	18	5,9%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%
Aide aux soins animaux	16	-15,8%	0,4%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%
Contrôle et diagnostic technique en agriculture	16	23,1%	0,3%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
Encadrement équipage de la pêche	15	15,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%
Élevage porcin	13	30,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Arboriculture et viticulture	13	-23,5%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,3%
Aquaculture	11	10,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%
Protection du patrimoine naturel	11	22,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%

Source : Pôle Emploi - octobre 2011

Tableau 17 – Répartition des offres d'emploi collecté, par métier recherché

Métier recherché	Offres collectées	Entrées DE	Offres en stock	Tension	DEFM	Var an OEE
Entretien des espaces verts	214	1 006	41	0,2	1 502	-18,0%
Entretien des espaces naturels	124	79	32	1,6	123	287,5%
Polyculture, élevage	86	122	10	0,7	510	-59,6%
Horticulture et maraichage	46	99	10	0,5	270	-2,1%
Aide agricole de production légumière ou végétale	41	44	10	0,9	48	-34,9%
Protection du patrimoine naturel	8	4	0	2,0	11	
Conseil et assistance technique en agriculture	5	28	0	0,2	36	150,0%
Contrôle et diagnostic technique en agriculture	3	10	0	0,3	16	50,0%
Aide aux soins animaux	2	6	0	0,3	16	-50,0%
Élevage ovin ou caprin	2	4	0	0,5	8	
Aquaculture	2	7	0	0,3	11	-50,0%
Aide agricole de production fruitière ou viticole	2	47	2	0,0	58	
Bûcheronnage et élagage	2	28	0	0,1	38	-90,9%
Toiletage des animaux	1	3	0	0,3		0,0%
Encadrement équipage de la pêche	1	13	0	0,1	15	
Ingénierie en agriculture et environnement naturel	1	28	0	0,0	22	-75,0%
Sylviculture	1	0	0		8	
Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière	1	23	0	0,0	36	-88,9%
	0					
	0					
Total métiers de l'agriculture	542	2 051	105	0,3	2 910	-19,7%

Source : Pôle Emploi - octobre 2011

Hors l'entretien des espaces verts et naturels ou la protection du patrimoine naturel, moins de 200 offres d'emplois collectés en 1 an alors que dans le même laps de temps, 962 demandeurs d'emploi se sont inscrits et que l'effectif des demandeurs d'emploi est à fin août 2011 de 1274 demandeurs d'emploi.

75% de l'offre concerne des emplois temporaires.

3.3. Cartographie des emplois et métiers

3.3.1. Répartition par CSP

Seul le recensement général de la population de 2008 donne des précisions sur la répartition des emplois selon catégories socioprofessionnelles. Même si les chiffres des effectifs sont sous-estimés par rapport aux effectifs fournis par le recensement agricole, la répartition relative des emplois selon les CSP est intéressante.

Tableau 18 – répartition des actifs agricoles selon leur catégorie social professionnelle

	H	F	Total	H	F	H	F	Total
Agriculteurs exploitants	1730	435	2165	80%	20%	38%	29%	36%
chefs entreprise	74	42	116	64%	36%	2%	3%	2%
Cadres, professions intell. sup.	64	8	72	89%	11%	1%	1%	1%
Professions intermédiaires	140	53	193	73%	27%	3%	4%	3%
Employés	50	178	228	22%	78%	1%	12%	4%
Ouvriers	2505	770	3275	76%	24%	55%	52%	54%
TOTAL	4563	1486	6049	75%	25%	100%	100%	100%

Source RGP 2008

Globalement la répartition entre les hommes et femmes est 75%-25%. La proportion de femmes exploitantes ou co-exploitantes est moindre, seulement de 20%. En comparaison au niveau national, la proportion est de 27%.

Tableau 19 – Répartition des actifs agricoles, entre hommes et femmes, entre salariés et non salariés

Agriculture	H	F	Total
Salariés	73%	27%	100%
Non salariés	80%	20%	100%
Total	75%	25%	100%

Source RGP 2008

3.3.2. Répartition des emplois par secteur

Les emplois ici sont salariés et non salariés, à temps plein et temps partiel.

Sous-secteurs	Métiers spécifiques	Estimation chiffrée
Canne à sucre	Chauffeur tractoriste Conducteur d'engins Chef de culture	1.400 emplois directs à la production et 500 à la transformation. 260 exploitations
Banane	Ouvrier de culture : oilletonneur, transporteur... Ouvrier de conditionnement : découpeur, emballeur... Chef de culture Chef de station de conditionnement	5.000 emplois directs et à la mise en marché pour 500 exploitations en filière organisée

Fruits et légumes	Ouvrier de production maraîch. Ouvrier serriste Ouvrier arboricole Chef de culture	Environ 2.500 emplois. 480 exploitations avec des fruits, 1536 exploitations avec des légumes. 250 exploitations en filière organisée.
Elevage	Ouvrier d'élevage ruminant Agent d'élevage porcin, cunicole, avicole	Environ 2.500 emplois dont 650 emplois directs dans la filière organisée. Plus de 2000 exploitations ayant des animaux, 930 avec une orientation principale en élevage, environ 250 en filière organisée.
Filières de niche	Activité équestre, Aquaculture, Horticulture, Plantes aromatiques et médicinales, Apiculture, vanille-Cacao-Café	Environ 300 exploitations (la moitié en horticulture)
Espaces verts		Près de 100 entreprises structurées, moyennes, petites et multiples très petites entreprises plus ou moins formelles

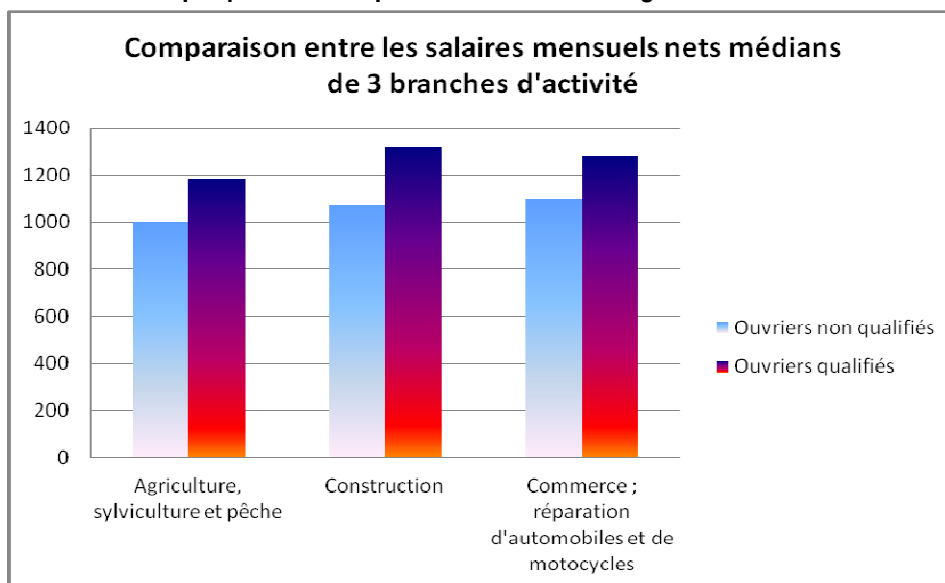
Le recensement agricole devra permettre dès que les données seront disponibles, de mieux décompter les effectifs salariés et non salariés agricoles par secteur.

3.4. Éléments sur les rémunérations

Si les salaires sont souvent cités comme une cause majeure de la désaffection constatée vis-à-vis du secteur agricole, la comparaison effectuée entre les salaires mensuels des ouvriers de trois grandes branches économiques (agriculture, construction et commerce) à travers les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2008 - dernière année obtenue - montre effectivement un décalage du secteur agricole, mais pas aussi net que certains l'affirment.

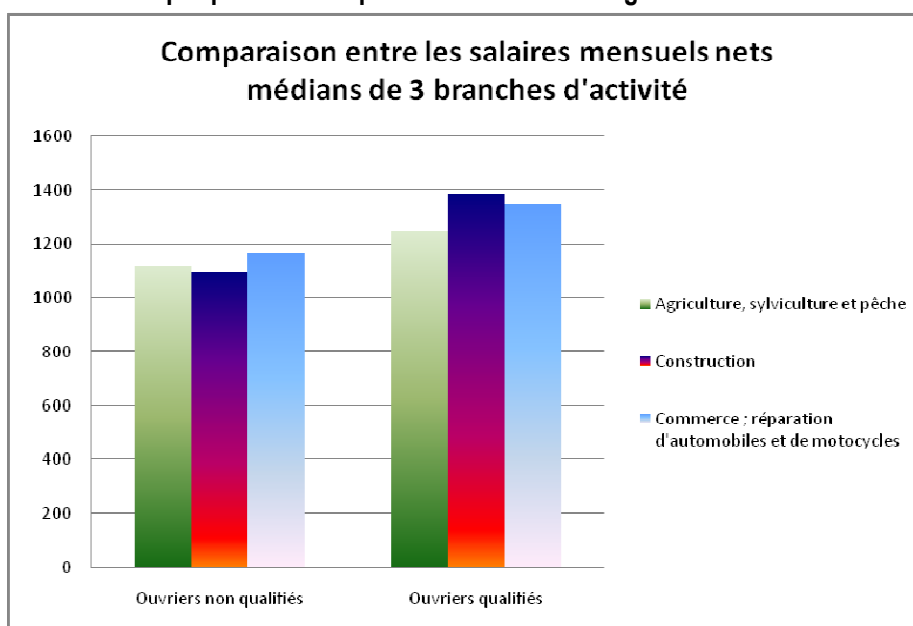
On sait par ailleurs qu'un rattrapage a été effectué depuis 2008 dans l'agriculture, qui doit amener aujourd'hui les salaires agricoles au même niveau que ceux des deux autres branches.

Graphique 25 – Comparaison des salaires agricoles en 2008



Source : DADS 2008 exploitation AGEFMA/Ph.VILLARD

Graphique 26 – Comparaison des salaires agricoles en 2009

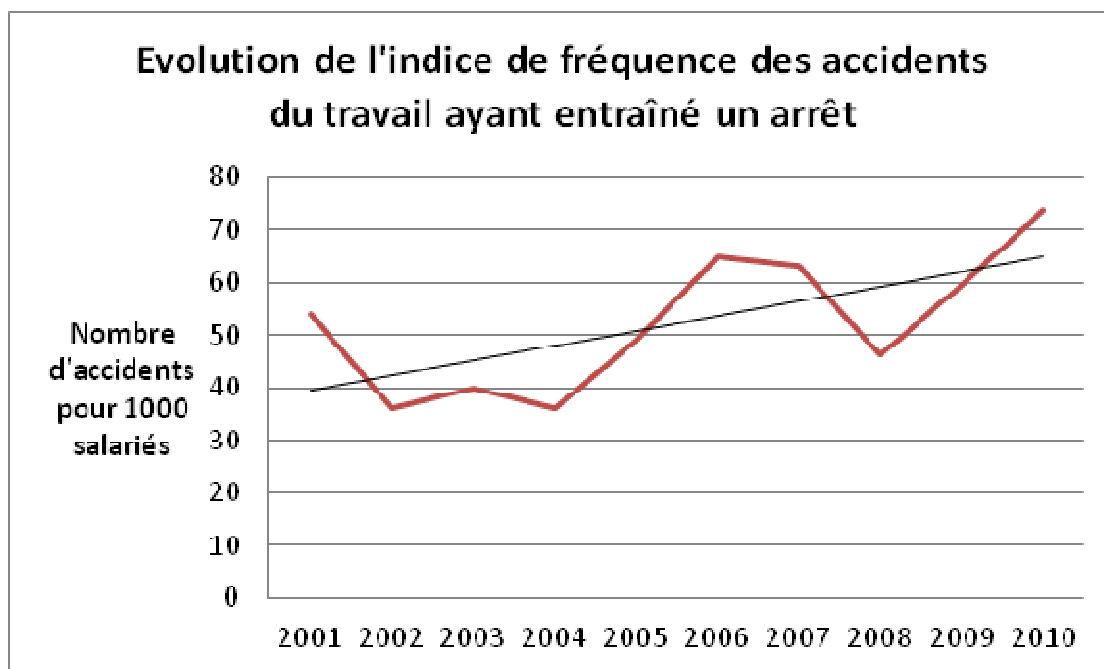


Source : DADS 2009 exploitation AGEFMA/Ph.VILLARD

3.5. Conditions de travail, politique des risques professionnels

On observe, à travers les statistiques de la Direction des Risques professionnels de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique, et en dépit de la mise en œuvre de nombreuses actions de communication, tant en direction des employeurs qu'en direction des salariés et de leurs représentants, une progression constante du nombre des accidents du travail (AT) ayant entraîné un arrêt sur ces dernières années (étant précisé que cette augmentation provient sans doute aussi d'une meilleure information entraînant une plus grande facilité à déclarer).

Graphique 27 – Evolution de l'indice de fréquence des accidents du travail en agriculture



Source : CGSS-DRP Recueil de résultats statistiques 2010. Traitement ph.VILLARD

Toutefois, les accidents graves restent rares, même si on peut constater leur augmentation (3 en 2008, 5 en 2009 et 9 en 2010) et on ne dénombre aucun accident mortel ces dernières années.

Les maladies professionnelles (MP) reconnues (art.L 461.1 du code de la Sécurité Sociale), qui ne sont comptabilisées pour le secteur agricole que depuis 2009, sont relativement peu nombreuses (10 en 2009 et 19 en 2010).

Les principales causes d'accidents du travail relevées par la CGSS sont liées à des chutes sur les surfaces de travail ou de circulation de plain-pied et à la manipulation d'objets.

Le siège des lésions observées est principalement le genou, la région lombaire, la cheville et la main.

Les accidents ont provoqué essentiellement des contusions, des plaies et des douleurs d'effort.

Le secteur de l'agriculture apparaît comme étant le secteur plus accidentogène en Martinique. En effet, les statistiques de la CGSS sur 2009 et 2010, dans lesquelles l'agriculture est certes associée dans un groupe technique national avec les services, commerces et industries de l'alimentation, ce qui nécessite tout de même une certaine prudence dans l'analyse, le montrent nettement.

33% des AT enregistrés en Martinique le sont sur la branche professionnelle « Alimentation », comme le prouve le tableau ci-dessous (Tableau 17).

Tableau 20 – Arrêts de travail 2009-2010

	Nb. AT avec arrêt			Indice de fréquence		
	2009	2010	2009-2010	2009	2010	2009-2010
Métallurgie	104	130	+25%	28	36	+28,4%
BTP	310	300	-3,2%	35	34	-2,1%
Transports	169	302	+78,7%	17	30	+77,6%
Alimentation *	658	846	+28,6%	40	50	+26,7%
Chimie	10	20	+100%	12	25	+104,8%
Bois	50	58	+16%	34	41	+17,6%
Toutes branches (y compris les services)	1935	2568	+32,7%	21	28	+33,4%

Source : CGSS-DRP Recueil de résultats statistiques 2010 . Traitement ph.VILLARD

*Agriculture, services, commerces et industries de l'alimentation

A titre de comparaison, la moyenne nationale des indices de fréquence, tous secteurs économiques confondus, est en 2010 à 36, contre 28 en Martinique.

Pour faire face à cette caractéristique négative de l'activité agricole, un des programmes d'actions 2009-2012 de la Direction des Risques Professionnels de la CGSS Martinique est plus particulièrement consacré à l'agriculture.

Il vise à inciter les établissements relevant de l'activité « culture et élevage » à mettre en place un socle minimum de mesures fondamentales pour la prévention.

Trois familles de risques sont particulièrement visées :

- Les troubles musculosquelettiques (TMS) liés aux nombreuses manutentions manuelles : lombalgies et autres affections péri-articulaires liées aux gestes répétitifs et aux postures de travail contraignantes ;
- Les intoxications liées à l'utilisation de produits phytosanitaires toxiques ;
- Les accidents liés aux déplacements des engins agricoles et des personnes dans les champs et sur les routes.

Il s'agit d'une part de programmes de sensibilisation et de formation des salariés agricoles visant les conditions d'utilisation en toute sécurité des produits phytosanitaires, la conduite des tracteurs et autres engins agricoles en disposant de certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) spécifiques, la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) afin de réduire les TMS.

D'autre part, les mesures à mettre en place sont des solutions techniques et organisationnelles destinées à améliorer la sécurité et les conditions de travail sur les exploitations, afin de :

- réduire les manutentions manuelles lors du chargement-déchargement, du conditionnement et du stockage des produits,
- investir dans des équipements performants et sûrs,
- mettre en œuvre une organisation et des process réduisant l'exposition aux nuisances chimiques,
- développer l'installation de dispositifs améliorant la conduite en sécurité et la stabilité des engins agricoles.

Une aide financière simplifiée (AFS) a été mise en place pour accompagner les exploitations de moins de 50 salariés à évaluer leurs risques, à investir dans la prévention et surtout à mettre en place le socle minimum de prévention par la formation des salariés et l'achat d'équipements plus sûrs. Elle peut représenter jusqu'à 30% des investissements (plafonnée à 25 000 euros).

Pour les plus grosses exploitations, la CGSS a mis en place une aide plus adaptée sous forme de contrat de prévention pouvant représenter entre 15 et 70% des investissements à réaliser.

4. Pratiques de formation

4.1. Enseignement agricole

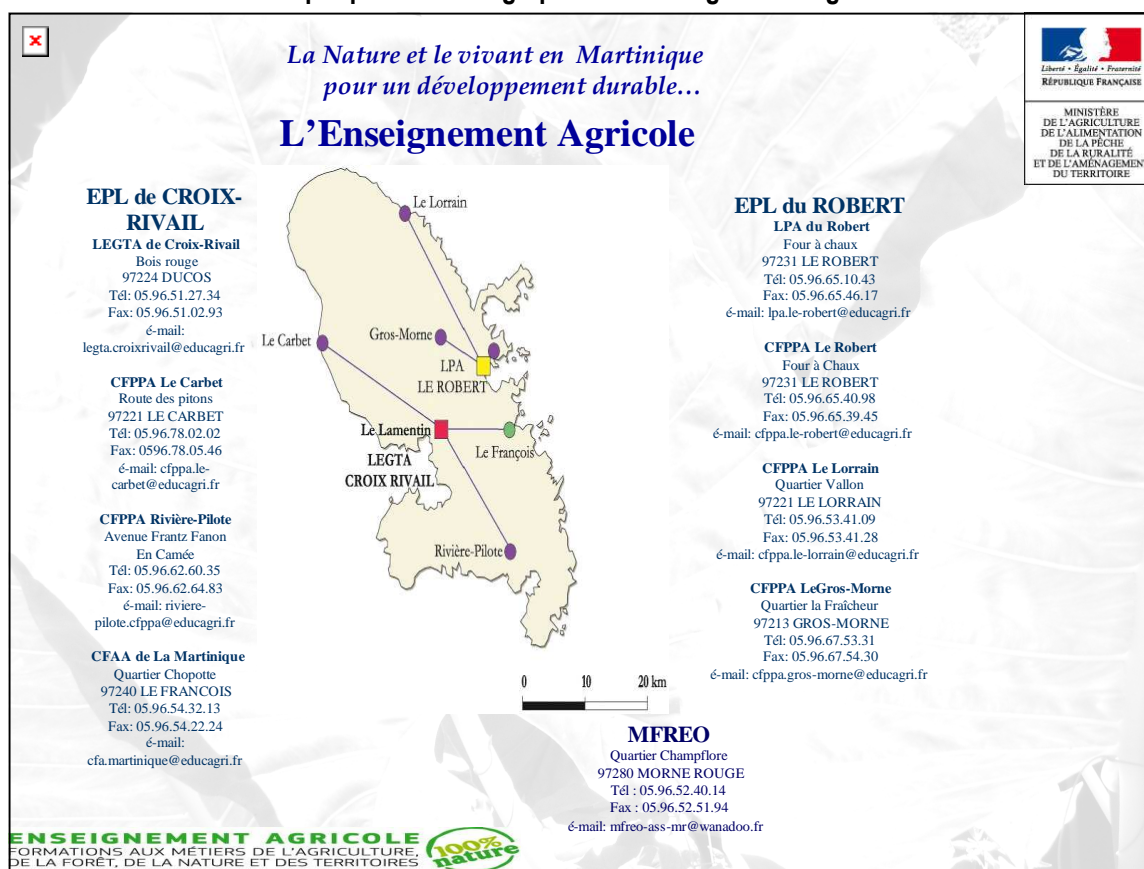
Le dispositif d'enseignement agricole comprend un volet formation initiale qui englobe la formation initiale scolaire et par apprentissage et un volet formation continue qui se décline en actions diplômantes et certifiantes. Le dispositif est conséquent et diversifié. Comme en métropole, il a d'ailleurs développé en plus des cursus purement agricoles ou concernant des activités apparentées, une formation au métier de service en milieu rural.

Les effectifs en 2011 (année scolaire 2010/2011) ont été :

- 2 EPL - 402 élèves ou étudiants
- 5 CFPPA - 500 stagiaires hors stagiaires formation continue courte durée (OPCA,...)
- 1 CFAA - 142 apprentis
- 1 MFREO - 256 élèves
- Autres : 60 élèves ou engagés (RSMA).

Un effectif total de 1351 élèves et stagiaires, dont 950 sont des élèves et étudiants sont dans des cursus diplômants.

Graphique 28 - Cartographie de l'enseignement agricole



L'enseignement agricole est assuré par deux EPLEFPA chacun assurant au travers de ses centres constitutifs des formations scolaires en lycées, par apprentissage en CFAA et des formations continues en CFPPA.

Le dispositif de l'enseignement agricole poursuit sa structuration avec la création en 2010 du réseau Formation Agri-Madinina regroupant les CFPPA et le CFAA, avec comme objectif de mieux coordonner l'ensemble des formations dans une logique partenariale renforcée par des accords et conventions avec le Conseil régional, les OPCA, l'armée (SMA).

Tableau 21 – Effectifs des cursus agricoles diplômants par niveau en 2011 formation initiale, continue et par apprentissage

Niveau	Total général
Licence pro	12
BTSA	61
BAC Techno	32
Bac Pro	137
BPA	60
BP	90
BEPA	170
CS	27
CAPA	251
Préqualif	69
Insertion	30
Total général	939

Source DAAF Martinique - SFP

Formation supérieure 2010 : 2011 Formation initiale et continue

Niveau	Intitulé de la Formation	Total
Licence pro	Licence professionnelle	12
BTSA	BTSA DARC	12
	BTSA Productions animales	12
	BTSA technologie végétale/agronomie système de culture	37
Total général		43

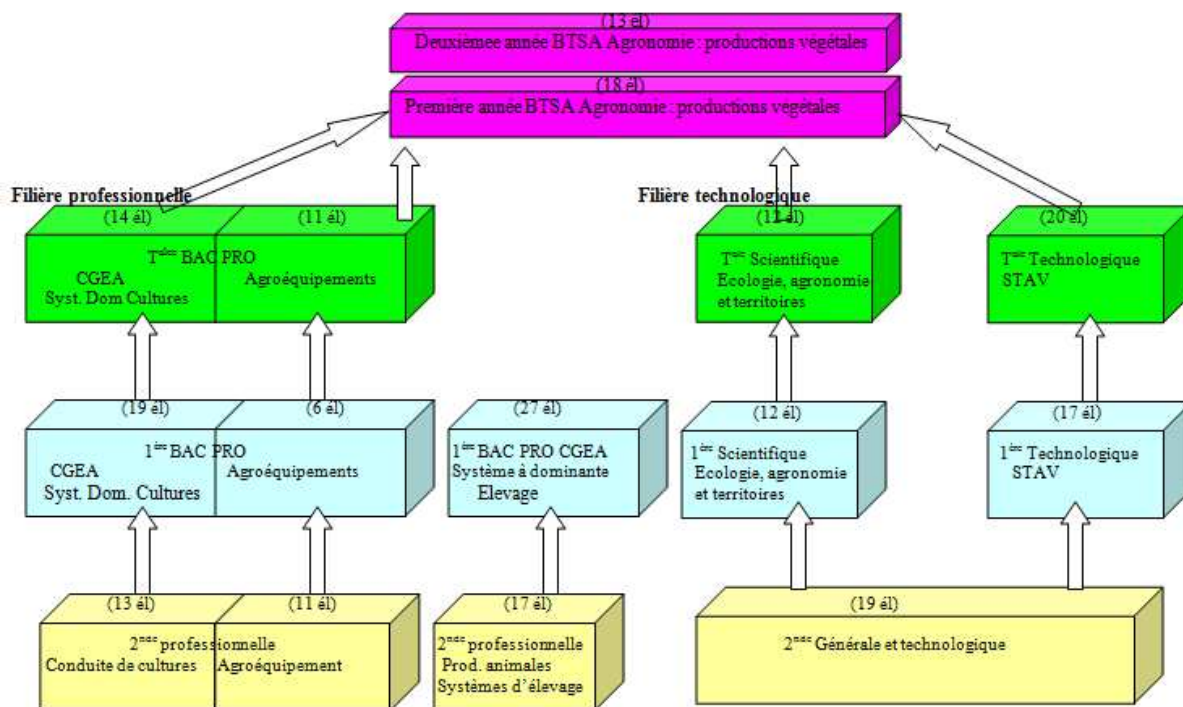
Source DAAF Martinique SFD

Des cursus annexes peuvent être assimilés à la filière de formation agricole :

- Les cycles d'orientation classe 3^{ème} et 4^{ème} de l'enseignement agricole
- La seconde générale écologie agronomie territoire et développement durable EATDD

Schéma 29 - Carte scolaire LEGTA de Croix-Rivail

CARTE SCOLAIRE LEGTA CROIX-RIVAIL 2011-2012

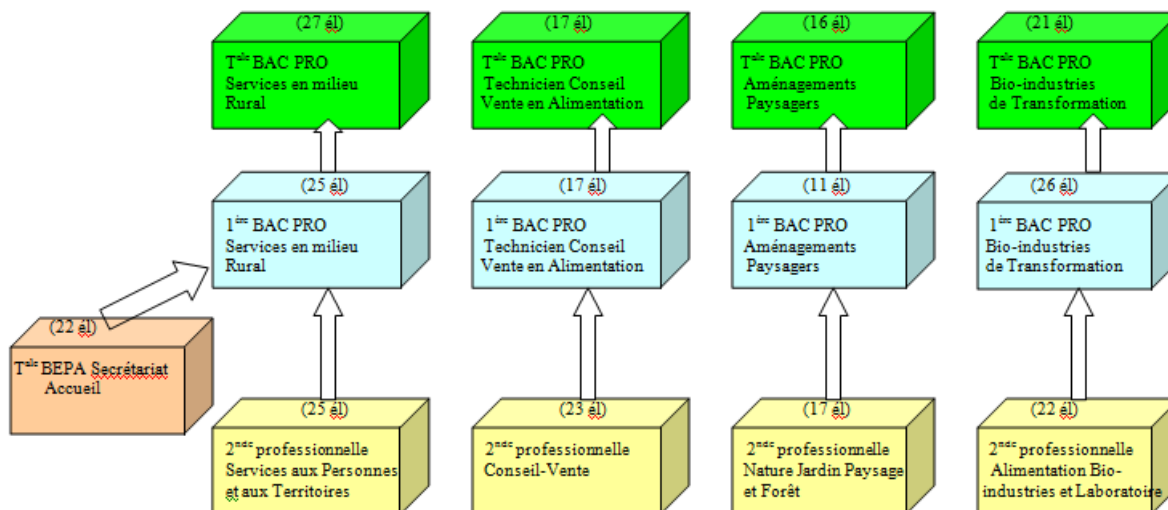


Effectif total de 229 élèves à la date du 03 octobre 2011 (remontée officielle)

Source : DAAF - SFP

Schéma 30 - Carte scolaire LPA du Robert

CARTE SCOLAIRE LPA ROBERT 2011-2012



Effectif total de 267 élèves à la date du 03 octobre 2011 (Remontée officielle)

Source : DAAF - SFP

Formation scolaire par apprentissage

En 2011 la formation par initiale par apprentissage compte 142 apprentis

Tableau 22 – effectifs de l'apprentissage en agriculture

Effectifs des apprentis	2007	2008	2009	2010	2011
BAC PROFESSIONNEL AGRICOLE	19	17	12	12	12
BREVET D'ETUDES PROFESSIONNELLES AGRICOLES (BEPA niveau V)	10	9	0	0	0
BREVET PROFESSIONNEL (niveau IV)	15	17	27	24	24
BREVET PROFESSIONNEL AGRICOLE (niveau V)	15	16	30	30	42
CERTIFICAT D'APTITUDES PROFESSIONNELLES AGRICOLES (niveau V)	84	70	67	64	64
Total général	143	129	136	130	142

Source : Conseil Régional de Martinique

Notons l'âge moyen des apprentis d'un peu plus de 19 ans.

La proportion des femmes est de 11% en moyenne (sur l'effectif 2007-2009), ce qui est particulièrement faible, beaucoup plus faible que la part des femmes parmi les actifs agricoles qui est de 25%.

La formation continue diplômante pour adultes

Cette formation rentre dans le cadre du PRDFP (programme régional du développement de la formation professionnelle) et est réalisée par les CFPPA.

Un grand nombre de formations continues diplômantes sont mis en œuvre par le biais d'Unités Capitalisables (UC) qui peuvent être acquises progressivement par les stagiaires.

Le diplôme étant obtenu lorsque toutes les UC sont acquises.

L'intérêt de ce dispositif, est que ces formations peuvent démarrées à tout moment dans l'année. Le diplôme peut être acquis sur une durée maximum de 5 ans. Il ne peut donc pas y avoir d'échec car l'acquisition se fait par bloc d'UC.

Niveau IV

Niveau	Intitulé de la Formation	Total
Bac Pro	BAC PRO Aménagements paysagers	15
	BAC PRO CGEA Productions animales	15
BP	BP aménagements paysagers	27
	BP Responsable d'Exploitation	60
	BP Travaux de la Production Horticole	15
	BP Travaux des aménagements paysagers	15
Total général		147

Niveau V

Niveau	Intitulé de la Formation	Total
CS	CS AB	15
	CS PPAM	12
BPA	BPA Travaux de la production animale/polyculture-élevage	15
	BPA travaux de la production horticole/horticulture ornementale légumière	15
	BPA travaux paysagers/travaux de création et d'entretien	12
CAPA	CAPA Entretien de l'espace rural	15

	CAPA PAUM productions végétales	12
	CAPA Production Horticole/pépinières/production fruitières	12
	CAPA Production horticoles cultures florales et légumières	15
	CAPA productions horticoles florales et légumières	12
	CAPA productions horticoles florales et légumières 1 et 2 année	15
	CAPA travaux paysagers	32
	CAPA/UC productions horticoles/cultures florales et légumières	15
	CAPA/UC travaux paysagers	15
Préqualif	DIMA en 1 an	12
	Mise à niveau préparatoire et qualification débouchant sur un BPA	15
	Travaux de la Production animale spécialité polyculture élevage	
	Mise à niveau préparatoire et qualification débouchant sur un CAPA	15
	Production agricole et utilisation des matériels ; spécialité production animale	
Préqualification aux métiers de l'aquaculture	12	
	Préqualification CAPA Production horticoles fruitières	15
Insertion	Découverte des métiers de l'agriculture	15
	Mobilisation autour des métiers de l'agriculture	15
Total général		311

Tableau 23 – Effectifs en formation diplômante pour adulte des CFPPA

Niveau de formation	2007	2008	2009	2010	2011
II	20	12	12	28	15
III	13		29	12	15
IV	80	65	60	96	111
V	120	120	129	126	127
Autre	41	95	120	130	136
Certificat de spécialisation		10	10	10	54
Total général	274	302	360	402	454

Source DAAF Martinique - SFD

La moyenne d'âge est de 35 ans. Et fait remarquable, la proportion des femmes est de 66%, beaucoup plus élevée que celle constatée dans les formations initiales des jeunes ou celles des actifs agricoles.

Le public concerné est constitué d'actifs en reconversion qui peuvent éventuellement viser une installation comme exploitant agricole.

Notons la spécialisation marquée des formations vers le maraîchage et l'horticulture florale, sans que cela constitue l'unique spécialisation.

En plus de la formation des CFPPA, citons la formation pour adulte de niveau II réalisée par l'ENITA de Clermont-Ferrand, qui permet à des techniciens agricoles de monter en qualification (ingénieur), dans le cadre de leur parcours professionnel agricole. Cette formation rend dans le cadre du PDRFP.

Les flux de sortie de la formation initiale de l'enseignement agricole (hors adultes)

Le flux de sorties de diplômés (tous les niveaux) est de 172 en 2010 (taux de réussite aux examens de 61%), pour un nombre d'élèves qui arrivent au niveau des examens d'environ 250.

Un certain nombre des diplômés poursuivent des études, dans la filière agricole mais aussi dans d'autres filières.

La plupart des élèves sortant à chaque niveau se retrouvent sur le marché du travail. Au dire des enseignants, peu s'orientent vers des emplois agricoles.

Un dispositif de suivi des élèves et des étudiants commence à fonctionner dans toutes les régions françaises. Les données 2011 sont encore limitées (44 anciens élèves ont répondu en Martinique).

Elles indiquent qu'à 6 mois de la sortie de la formation, 45% des élèves poursuivent des études ou une formation professionnelle continue, et 7% seulement ont un emploi, dont aucun en agriculture.

Ceux qui sont à la recherche d'un emploi (41%) sont pour l'essentiel inscrits à Pôle Emploi.

La non-orientation des jeunes diplômés vers l'agriculture est d'autant plus alarmante que l'apprentissage est plutôt bien développé et concerne près d'un quart des jeunes.

La Martinique confirme en 2011 ses bons résultats en formation initiale dans l'inter région

Lors de la session 2011, le CIRSE a organisé, les examens de 859 candidats dont 361 pour la Martinique, soit une proportion de 35 %. Les candidats scolarisés en baccalauréat Scientifique se présentent à l'examen organisé par l'Education Nationale.

En Martinique 370 candidats se sont inscrits à l'examen, 345 étaient présents aux épreuves et 222 ont été diplômés, ce qui représente un taux global de réussite de 81% au baccalauréat soit 96 % au baccalauréat professionnel, 78 % au baccalauréat technologique et 67 % au baccalauréat scientifique.

La déperdition de candidats entre l'inscription et le passage des épreuves d'examen est la plus faible en Martinique avec seulement 9% alors qu'il est respectivement de 11% en Guadeloupe et de 18% en Guyane.

Des résultats aux examens globalement en hausse pour les BAC PRO

Le taux global de réussite en Martinique aux examens progresse avec **82 % de réussite aux examens en 2011** et confirme la progression régionale enregistrée depuis 5 ans.

L'amélioration est importante pour tous les baccalauréats, elle augmente pour les CAPA et pour le BTSA en formation initiale.

A ces résultats il faut ajouter les diplômes délivrés en formation continue et par apprentissage par le biais du contrôle continu, avec des résultats avoisinant les 100% de réussite du fait du dispositif de formation par unités Capitalisables permettant aux stagiaires d'obtenir le diplôme par capitalisation des unités.

Diagnostic

L'ordre de grandeur des flux de sortie (quelques 170 diplômés) correspond à la moitié des besoins théoriques de renouvellement de l'emploi agricole (environ 300, emplois salariés et non salariés). Or la plupart des diplômés des formations agricoles ne va pas travailler en agriculture.

Et on a vu le fait que la très grande majorité des exploitants n'ont pas diplôme agricole. Il en est de même pour les salariés agricoles, au dire d'expert.

On ne peut que conclure qu'il y a un profond décalage entre la formation initiale agricole et l'emploi agricole.

Demeure néanmoins l'intérêt stratégique de former en Martinique des jeunes aux différents métiers agricoles, même si seulement quelques-uns s'orienteront finalement dans l'agriculture et si beaucoup des élèves sont allés dans la formation agricole par défaut ou dans une logique de passerelle.

Demeure également le besoin de l'agriculture de Martinique en compétences techniques très diverses du fait de la grande palette des productions, avec une forte spécificité (milieu tropical) et une évolution importante (mécanisation, exigences qualité et réglementaires, approche globale de l'exploitation...). Le décalage actuel constaté pour l'ensemble des formations, pose toutefois la question du décalage de l'enseignement avec les réalités du terrain. L'apprentissage est sans doute le dispositif le plus adapté ainsi que la formation pour adulte pour mieux articuler au mieux formation et emploi, pour mieux faire acquérir les compétences techniques au plus près des besoins des exploitations (et entreprises amont-aval des filières agricoles).

4.2. Formation pour l'installation des jeunes exploitants

L'effectif des jeunes en formation initiale pour être responsable d'exploitation est de 75 (2 BP REA = 60, 1 BAC pro CGEA = 15), soit un flux de sortie d'environ 35 jeunes. Mais la plupart des autres diplômes agricoles permettent de bénéficier de la DJA, soit plus de 150 diplômés par an.

L'essentiel des ces jeunes ne va pas vers l'installation, en tout cas dans l'immédiat. Il est certain qu'ils sont particulièrement jeunes quand on considère l'âge moyen de l'installation qui est de 33 ans (plus élevé qu'en métropole). Toutefois, la situation est très différente de celle que l'on trouve en métropole où la plupart des jeunes formés sont un parcours de reprise à terme de l'exploitation familiale. Ce n'est pas la situation commune en Martinique (voir ci-dessus la reprise des exploitations).

Il demeure que nombreux jeunes et moins jeunes s'installent en dehors du dispositif d'aide à l'installation, notamment parce qu'ils n'ont pas le niveau de formation requis, mais aussi, et surtout, en regard d'autres critères d'éligibilité (surface agricole, volume d'activité...).

4.3. Formation continue des actifs

L'effort de formation continue des actifs agricoles est très significatif sur les cinq dernières années.

Il a été considérablement «boosté» suite à la mobilisation faite après le cyclone Dean (2007) (mobilisation reprises également après Tomas en 2010) qui a permis d'envoyer en formation des centaines de salariés des secteurs de la banane et de la canne réduits à l'inactivité du fait des dégâts causés aux cultures.

Dans l'enquête auprès des exploitants (cf. présentation en annexe) La proportion des exploitants déclarant que leur personnel a suivi au moins une session de formation est de 57% pour les exploitations de moins de 10 salariés et de 92% pour celles de 10 salariés et plus, ce qui est remarquable, comparé à ce qui est pratiqué en général dans les petites entreprises.

4.3.1. Formation financée par le FAFSEA

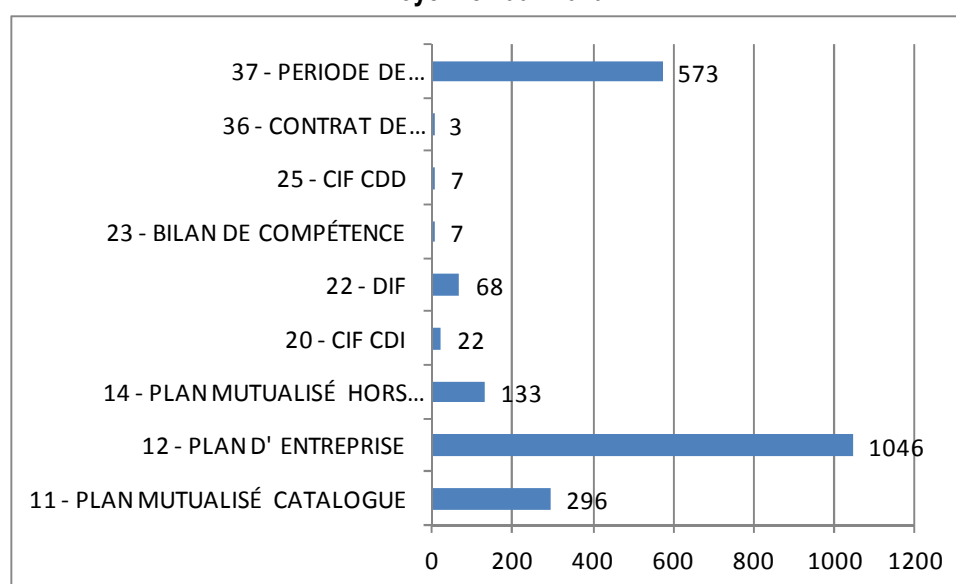
Importance remarquable des effectifs et des actions

Tableau 24 – Effectifs des stagiaires salariés agricoles par type de formation continue

=	2007	2008	2009	2010	Total	Moyenne
11 - PLAN MUTUALISÉ CATALOGUE	177	481	332	194	1184	296
12 - PLAN D' ENTREPRISE	584	1063	1895	640	4182	1046
14 - PLAN MUTUALISÉ HORS CATALOGUE	133				133	133
20 - CIF CDI	23	29	18	18	88	22
22 – DIF	2	32	111	128	273	68
23 - BILAN DE COMPÉTENCE	12	3	4	7	26	7
25 - CIF CDD				7	7	7
36 - CONTRAT DE PROFESSIONALISATION		1	6	2	9	3
37 - PERIODE DE PROFESSIONALISATION	1257	651	277	106	2291	573
Total général	2188	2260	2643	1102	8193	2048

Source : FAFSEA

Graphique 31– Effectif des stagiaires salariés agricoles en formation continue
Moyenne 2007-2010



Source : FAFSEA - Traitement POLLEN Conseil

**Tableau 25 – Caractéristiques et importance des actions de formation par type de formation continue
Cumul des années 2007-2010**

Type de l'Action	Nombre actions	Nbre Heures par stagi	Nbre de Stagiaires	Heures/act ion	Heures/sta g	Stag/actio n
11 - PLAN MUTUALISÉ CATALOGUE	175	7 566	1184	43,2	6,4	6,8
12 - PLAN D' ENTREPRISE	1 107	19 802	4182	17,9	4,7	3,8
14 - PLAN MUTUALISÉ HORS CATALOGUE	16	929	133	58,1	7,0	8,3
20 - CIF CDI	88	67 151	88	763,1	763,1	1,0
22 – DIF	273	20 615	273	75,5	75,5	1,0
23 - BILAN DE COMPÉTENCE	26	536	26	20,6	20,6	1,0
25 - CIF CDD	7	2 358	7	336,9	336,9	1,0
36 - CONTRAT DE PROFESSIONALISATION	9	9 705	9	1 078,3	1 078,3	1,0
37 - PERIODE DE PROFESSIONALISATION	2 291	417 164	2291	182,1	182,1	1,0
Total général	3 992	545 826	8193	136,7	66,6	2,1

Source : FAFSEA - Traitement POLLEN Conseil

Le nombre d'actions est considérable, Le nombre des stagiaires salariés agricoles est conséquent, tout particulièrement en formation inscrite au plan de formation des entreprises mais aussi dans le cadre de la période de professionnalisation.

L'importance de la formation peut se mesurer en heures de formation. La formation réalisée dans le cadre de la période de professionnalisation apparaît encore plus nettement comme la modalité de formation la plus conséquente (76% du total des heures de formation). C'est précisément dans ce cadre que la formation continue a été mobilisée suite au cyclone Dean. Au dire des acteurs, et au vu de l'évaluation qui a été menée en 2008, cette formation a été particulièrement novatrice, a conduit de nombreux salariés à aller en formation pour une première fois. Il a été possible de travailler sur les fondamentaux. Cette dynamique a permis de poursuivre la formation les années suivantes dans le cadre de la période de professionnalisation mais aussi dans le cadre du plan de formation des entreprises, notamment dans le secteur de la banane et accompagner le plan « banane propre ».

Diversité de l'offre de formation

Sur les 4 dernières années, 1018 actions différentes (les actions sur un même thème avec un même public ne sont comptées que pour une) ont été mises en œuvre par 138 organismes de formation. C'est un grand nombre d'organismes et ils sont très variés. Il y a une certaine concentration de la mise en œuvre avec une vingtaine d'organismes de formation, mais cela reste un nombre relativement important :

- 3 organismes réalisent 30% des actions (Banamart, Milagro, CFPPA du Lorrain) ;
- 5 autres organismes suivants réalisent 20% des actions ;
- 13 autres organismes suivant, 20%.

En tout 21 organismes sur 138 (15% des OF), réalisent 70% des actions.

Les organismes sont très différents, des organisations professionnelles agricoles (ex. Banamart, la chambre), des organisations professionnelles non agricoles (ex. CCIM) ; des établissements de formation agricoles (ex. CFFPPA du Lorrain), des établissements de formation non agricoles (GRETA), des associations et des organismes privés (Milagro, Banafor).

Importance relative de la formation pour le secteur de la banane

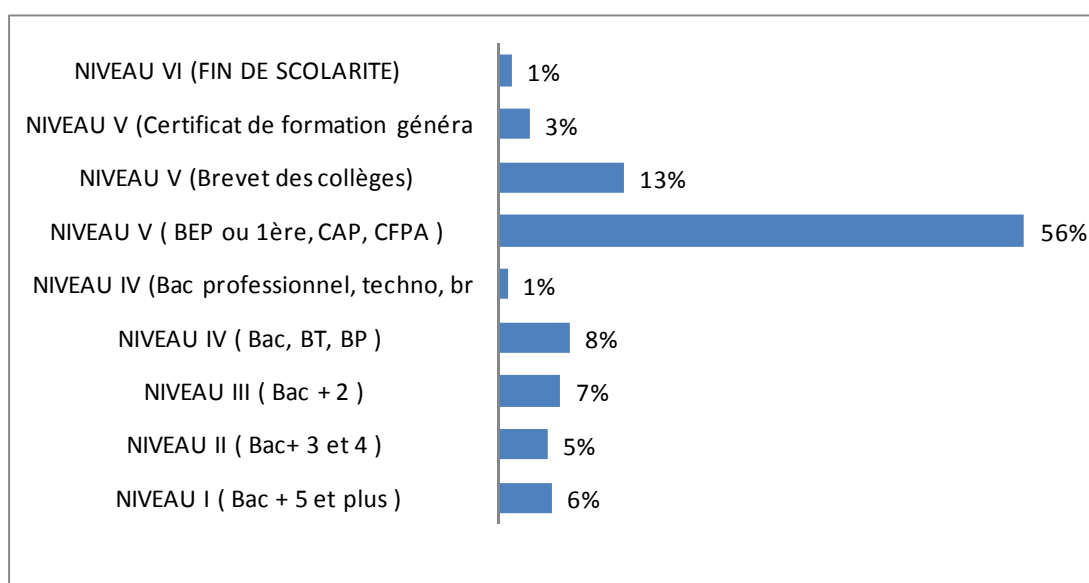
L'analyse des actions par secteur agricole n'est pas probante car il y a de trop nombreuses actions qui sont identifiés comme « tous secteurs ».

Le nombre d'actions spécifiquement identifiées comme relevant du secteur de la banane est très important, alors que celui du secteur de la canne est singulièrement faible.

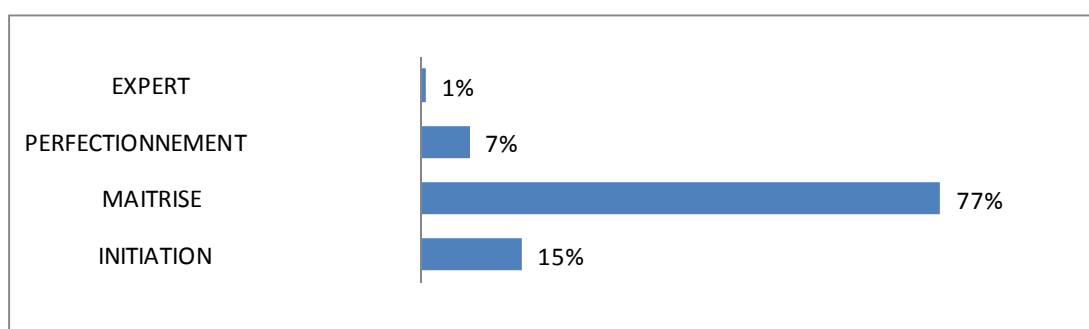
La formation concerne tous les niveaux avec un ciblage plus fort au niveau CAP et de maîtrise des compétences

Graphique 32 – Répartition des actions de formation selon leur niveau

Les formations longues des parcours de professionnalisation (CIF, période de professionnalisation, DIF)



Les formations courtes continues



Source : FAFSEA - traitement POLLEN Conseil

Une thématique des formations très variées, orientée sur la technologie de production mais avant tout sur les compétences générales

Le poids très important de la formation « environnement professionnel » et « langues » correspondent aux formations mises en œuvre sur les fondamentaux (langue française) et sur la compréhension de son environnement professionnel suite à Dean et dans le cadre du plan Banane. Les formations du secteur Banane ont été largement déclinées sur les thèmes « qualité » et « conduite réglementée ».

Ce dernier type de formation prend actuellement une grande importance avec la mise en œuvre du programme Certiphyto qui devra à court terme permettre l'homologation de tous les salariés conduits à manipuler des produits chimiques et en particulier phytosanitaire.

L'importance de la formation à l'informatique est remarquable et concerne les emplois administratifs mais aussi des emplois de production ou du conditionnement.

La formation à la sécurité est également très remarquable.

Tableau 26 – Répartition des formations par thème (cumul 2007-2010)

Type thème	Nombre Stagiaires	Nombre Heures	Thèmes par ordre d'importance		
				Stagiaires	Durée moy.
Général	3.466	371.740	Langues	1 045	237
			environnement professionnel	1 955	49
			Informatique	431	59
			Divers	35	53
Cultures	2.411	125.893	techniques culturelles	708	112
			Qualité	646	40
			conduite réglementée	721	25
			divers	336	8
Management	390	26.739	ressources humaines	243	66
			comptabilité/gestion	84	103
			Divers	63	33
Matériel	256	16.661	conduite et entretien du matériel	137	65
			techniques d'entretien	97	61
			entretien du bâtiment	8	212
			divers	14	16
organisation du travail	1.560	3.069	Sécurité	1 263	2
			Ergonomie	176	3
			divers	121	4
Divers	41	850	sellerie	34	19
			art floral	1	120
			VAE	6	13
après-culture	59	451	conditionnement	39	6
			Divers	20	5
élevage	10	423	techniques d'élevage	10	42

Source : FAFSEA - traitement Pollen conseil

Financement des formations

L'importance des formations mises en œuvre se traduit par un budget nécessairement conséquente (près de 12 M€ en 4 ans). Notons le poids non négligeable de la prise en charge du coût salarial dans les formations, qui est une des caractéristiques mais aussi une force de la formation continue des salariés agricoles.

Les formations dans le cadre de la période de professionnalisation ont été très importantes et ont mobilisé près de 63% du budget total. Ces actions sont celles qui ont été cofinancées en mobilisant la Région, l'Etat et les fonds européens (FSE).

Tableau 27 – Financements des formations

Type de l'Action	Coût total	Remboursement salarial	Nombre actions	Actions avec cofinancement				Dossiers sans cofinancement
				Région	PP Martinique	Etat	FSE	
11 - PLAN MUTUALISÉ CATALOGUE	956 776	333 062	175			5	132	43
12 - PLAN D' ENTREPRISE	1 602 764	420 298	1 107				4	1 103
14 - PLAN MUTUALISÉ HORS CATALOGUE	136 825	37 338	16	6		2	16	
20 - CIF CDI	1 171 359	761 324	88	10			86	2
22 - DIF	448 425	189 435	273				0	273
23 - BILAN DE COMPÉTENCE et VAE	36 376	4 669	26	10			26	
25 - CIF CDD	19 780	9 047	7				7	
36 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	59 627	0	9				0	9
37 - PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	4 092 595	3 348 486	2 291	26	1 508	4	177	599
Total général	8 524 527	5 103 659	3 992	52	1 508	11	448	2 029

Période de professionnalisation

Relativement important en 2007 et 2008, ce type de formation a fortement diminué en 2009 et 2010.

Les thèmes abordés concernent moitié la mise à niveau dans les diverses disciplines de gestion et sur les fondamentaux, moitié pour la mise à niveau technique : pour l'essentiel du niveau CAP.

Contrat de professionnalisation

Très peu de contrats, 9 en 3 ans. 6 niveau bac+2 et 3 niveau bac

Divers thématiques : techniques agricoles, autres techniques, gestion.

Pour des gestionnaires, cadres et non cadres.

DIF

En progression régulière depuis 2007, mais encore peu utilisé.

Concerne tous les niveaux. Orienté plutôt gestion mais aussi des techniques agricoles, autres techniques.

CIF CDI

Relativement utilisé avec un budget conséquent. Tous les niveaux mais plutôt niveau V.

Beaucoup d'environnement professionnel, assez peu de techniques agricoles (conduite réglementée) ; notons la relative importance de conduite et entretien du matériel.

Plan entreprise

Tous les thèmes sont mis en œuvre.

Concerne tous les niveaux, mais beaucoup des formations de niveau « maîtrise

Caractéristiques des stagiaires

Tableau 28 – Répartition des stagiaires salariés agricoles par catégorie socioprofessionnelle et H-F

Moyenne 2007-2010	1- OUVRIERS	2- EMPLOYES	3- AGENTS DE MAITRISE	4- DIRIGEANTS ET CADRES	NON REINSEIGNE	Total
1 - Hommes	1 343	67	70	69	3	1 551
2- Femmes	405	81	22	35	1	542
Total:	1 747	147	92	104	4	2 094
Moyenne 2007-2010	1- OUVRIERS	2- EMPLOYES	3- AGENTS DE MAITRISE	4- DIRIGEANTS ET CADRES	NON REINSEIGNE	Total
1 - Hommes	64%	3%	3%	3%	0%	74%
2- Femmes	19%	4%	1%	2%	0%	26%
Total:	83%	7%	4%	5%	0%	100%
1 - Hommes	77%	45%	76%	66%	93%	74%
2- Femmes	23%	55%	24%	34%	14%	26%
Total:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : FAFSEA

Tableau 29 – Répartition des stagiaires salariés agricoles selon le type de contrat de travail

Moyenne 2007-2010	CDD	CDI	Total
1 - Hommes	72	1 479	1 551
2- Femmes	21	521	542
Total:	93	2 001	2 094
Moyenne 2007-2010	CDD	CDI	Total
1 - Hommes	3%	71%	74%
2- Femmes	1%	25%	26%
Total:	4%	96%	100%
1 - Hommes	77%	74%	74%
2- Femmes	23%	26%	26%
Total:	100%	100%	100%

Source : FAFSEA

Fort naturellement la formation concerne pour 83% les ouvriers agricoles. En fait, la formation continue concerne de façon relativement égale (ce qui est remarquable) l'ensemble des salariés agricoles.

La répartition homme/femme est également conforme à celles des actifs.

4.3.2. Formation des actifs non salariés financée par VIVEA

La formation des actifs non salariés (pour l'essentiel des exploitants agricoles) s'est développé ces 3 dernières années, dans la même dynamique que la formation des salariés, en grande partie en lien avec la mise en œuvre des plans Banane et Canne.

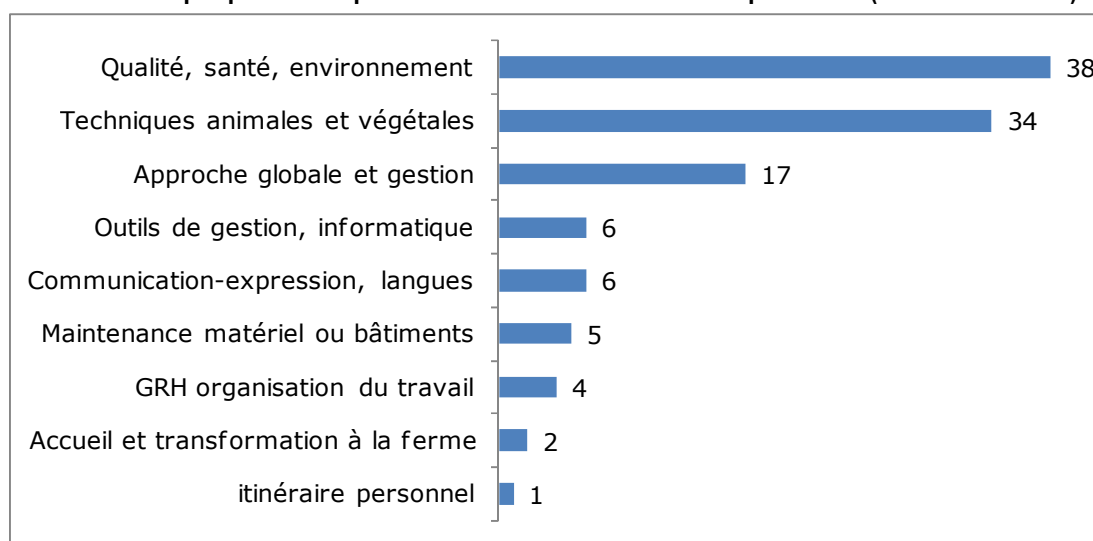
Tableau 30 – Evolution de la formation des actifs agricoles non salariés de 2007 à 2010

	2007	2008	2009	2010
Nombre d’actions	7	29	27	50
Nombre de bénéficiaires	61	235	283	348
Budget	16 083	147 273	105 412	131 438

Source : VIVEA - traitement Pollen conseil

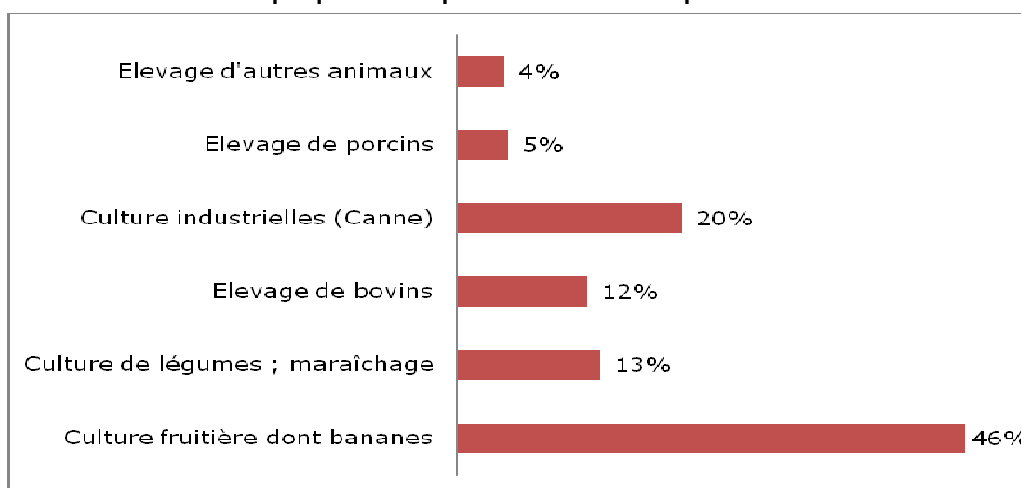
D’où l’importance des thèmes relatif à la qualité mais aussi aux techniques animales et végétales. Notons les actions de formation à la gestion et l’approche globale qui sont relativement importantes.

Graphique 33 – Répartition des actions de formation par thème (cumul 2007-2010)



Source : VIVEA - traitement Pollen conseil

Graphique 34 – Répartition des actions par secteur



Source : VIVEA - traitement Pollen conseil

La répartition des actions par secteurs indiquent la part importante du secteur de la banane mais le secteur de la canne est plutôt présent (c’est moins le cas pour la formations des salariés). L’élevage et le maraîchage sont relativement présents, toutefois pas en proportion du nombre d’exploitants de ces secteurs pris dans leur ensemble.

Toutefois, la proportion des bénéficiaires selon les secteurs est assez représentative de celle des adhérents aux organisations de producteurs.

Offre de formation relativement diversifiée

Sur la période 2007-2010, 13 organismes de formation ont mis en œuvre 113 actions de formation : 5 organismes réalisent 87% des actions (dans l'ordre d'importance BANAMART, Chambre d'Agriculture, CTCS, CFPPA du Lorrain, Lycée agricole du Croix Rivail).

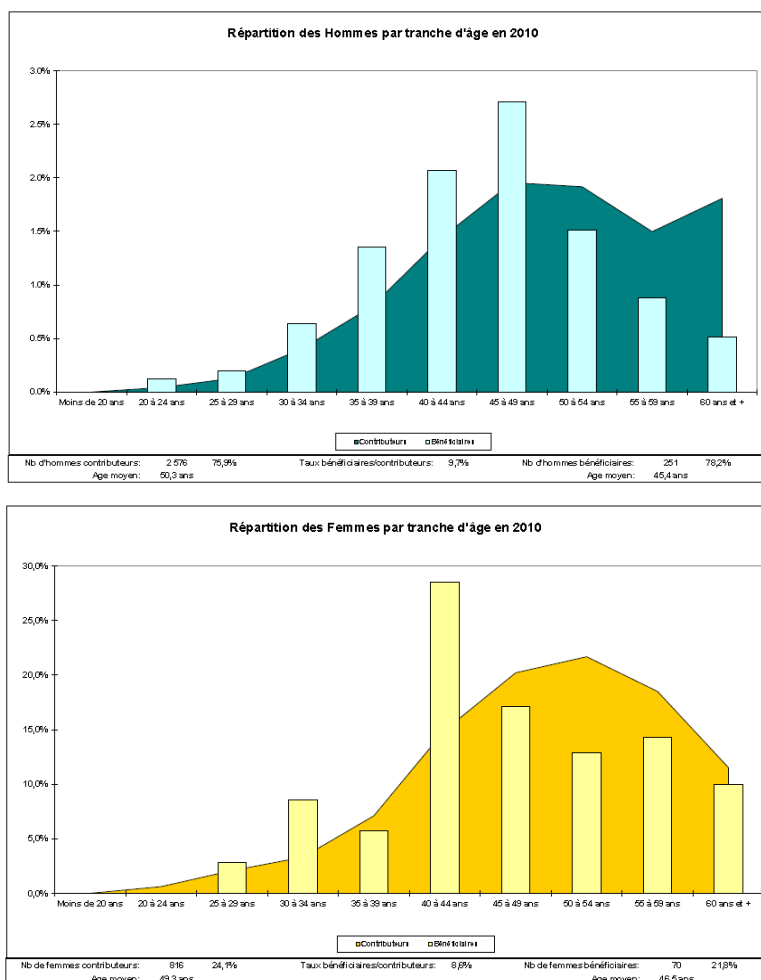
Notons que quelques organismes de métropole sont intervenus : CFPPA de limoges (viande) et CTCPA (transformation).

Un taux de formation des exploitants non négligeable, mais pas aussi important que la formation des salariés agricoles

En 2010, le taux de formation est assez similaire de ce qui se fait en métropole avec un taux de bénéficiaires/contributeurs de 9,5%.

Comme en métropole, l'âge des bénéficiaires est plus jeune que celle des contributeurs avec une moyenne à 45,7 ans contre 50,0 pour les contributeurs.

Graphique 35 – Répartition des bénéficiaires et des contributeurs par classe d'âge en 2010



Source : VIVEA

4.3.3. Formation continue mise en œuvre par l'enseignement agricole

Formation mise en œuvre par l'enseignement agricole

ASSOS	OPCA	OPCA/UE	PRDFP	UE, CR, CG	Total général
7	317	45	20	30	419

Formation mise en œuvre par l'enseignement agricole

Niveau	Intitulé de la Formation	Total
FP	Actualisation et perfectionnement et réactualisation en informatique comptabilité	20
	ADEMA	8
	Certificat éleveurs de poulets (CPIEPC)	45
	Certiphyto (formation phytosanitaire)	239
	Chef d'équipe espaces verts	1
	DAPA certificat applicateurs produits phytosanitaires	10
	Etude sol/plante/climat	6
	Formations PRAPE et SST	30
	MAET (meseures agro environnementales Territoriales)	30
	PRAP/SST (Prévention des Risques liée aux Activités Physiques, Santé Sécurité au Travail)	30
	Total général	419

Notons l'importance en termes d'effectifs du lancement du dispositif CERTIPHYTO : 365 bénéficiaires du certificat Certiphyto dans sa phase expérimentale.

5. Résultats de l'enquête



Sommaire

Préambule méthodologique

1- Les conditions d'exploitation

- SAU et statut d'exploitation
- Les ressources Humaines
- La gestion administrative et commerciale
- Le recours à des prestataires agricoles

2- La pratique de la formation

3- Les besoins en formation des salariés- le recrutement

- Les besoins induits par les départs à la retraite
- Les besoins de formation à l'embauche
- Les besoins de formation non satisfaits
- Les difficultés de recrutement

4- Les besoins en formation des exploitants

5- Les perspectives d'évolution de l'activité des exploitations

- La pérennisation de l'activité
- Les priorités d'action pour l'exploitation
- La conscience des enjeux d'avenir du métier agricole



Préambule méthodologique

Rappelons que ce sondage effectué auprès d'une centaine d'exploitants agricoles avait pour vocation première de **compléter l'état des lieux** réalisé à partir d'un ensemble de méthodes d'investigation et d'analyse de données **prévu dans la phase diagnostique** de la mission d'élaboration du CEP du secteur agricole 2011 de la Martinique.

Compte tenu de la petite taille de l'échantillon retenu, l'intérêt principal de ce sondage était donc de parvenir à **mettre en exergue, à grands traits, les problématiques et les perspectives d'évolution du secteur agricole en termes d'activité, d'emploi et de formation.**

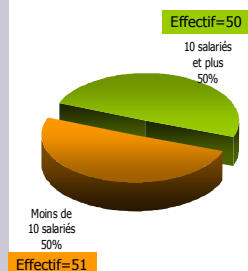
La méthode d'échantillonnage choisie, celle dite des « **quotas disproportionnés** » a permis de considérer la diversité des filières agricoles mais en s'affranchissant d'une représentativité statistique stricte du poids relatif de ses filières sur les critères de démographie d'entreprises et d'emploi.

Le résultat obtenu au niveau de l'échantillon constitué est tout de même statistiquement assez proche de la structuration d'ensemble du secteur agricole par grandes filières (cultures, élevage, autres activités liées à l'agriculture). Cependant, il est clair qu'à l'intérieur d'une filière, on ne peut prétendre à une représentativité stricte d'activités intra filière. Par ailleurs, la base de sondage était constituée par un **fichier qualifié fourni par le FAFSEA**. Sur la base de ce fichier, un tirage aléatoire a permis de sélectionner les exploitants interrogés. En définitive, il est clair que la composition de ce fichier a directement conditionné la structuration de l'échantillon obtenu (on note notamment une sur représentation des exploitants du secteur de la banane dans le fichier et donc dans l'échantillon mais qui ne semble pas altérer la cohérence et la pertinence d'ensemble des résultats obtenus à travers ce sondage, encore une fois vis-à-vis de l'objectif assigné à la recherche).

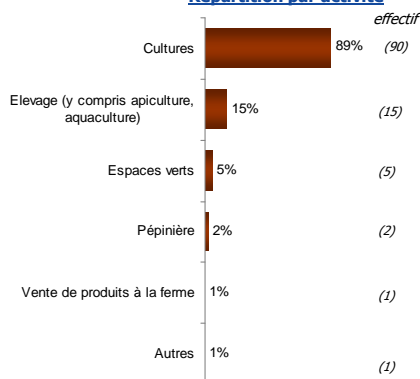


Préambule méthodologique (structure de l'échantillon)

Répartition des exploitations par effectif salarial



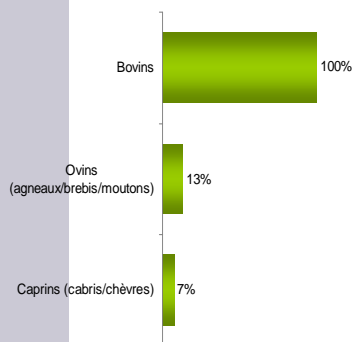
Répartition par activité



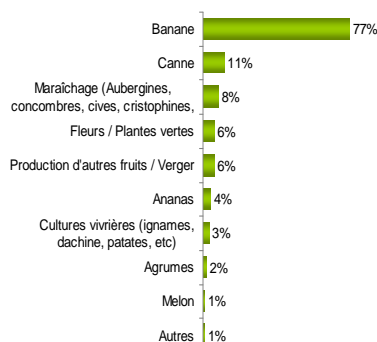
Total échantillon = 101 exploitants

Préambule méthodologique (structure de l'échantillon)

Répartition par filières animales



Répartition par filières végétales



Base = 15 exploitants (dont 10 font aussi de la culture)

Base = 90 exploitants

Préambule méthodologique (fiche technique du sondage)

Méthodologie : administration téléphonique du questionnaire, CATI (Computer Assisted Telephone Interviews)

Période d'enquête : du 22 au 28 juin 2011

Lieu : Martinique

Échantillon visé : 100 cas dont 50 exploitants ayant moins de 10 salariés et 50 exploitants ayant 10 salariés ou +. Echantillon par quotas disproportionnés sur ce critère d'effectif salarial.

Exploitation : Dans un souci de confort de lecture, les résultats seront arrondis au pourcentage le plus proche. Ainsi, les totaux peuvent être différents de 100% en raison des cumuls d'arrondis.

Echantillon Obtenu : 101 cas, soit 51 exploitants ayant moins de 10 salariés et 50 exploitants ayant 10 salariés ou +.

Marge d'erreur de ce rapport : +/- 10% pour 100 individus

1- Les conditions d'exploitation



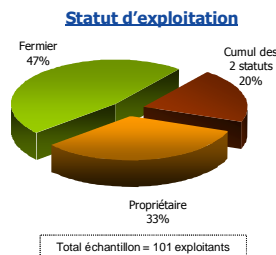
Résultats du sondage - 18 juillet 2011

7

1-1 SAU et statut d'exploitation

Les exploitations de moins de 10 salariés de l'échantillon ont une SAU moyenne de 18ha (6 sur les 51(12%) de la catégorie dépassent cette moyenne). Elles sont gérées dans 6 cas sur 10 par un exploitant propriétaire.

Les exploitations de 10 salariés et plus de l'échantillon ont une SAU moyenne de 74ha (10 sur les 50 (20%) de la catégorie ont une SAU comprise entre 75 et 570 ha). Les exploitants se répartissent quasiment à part égale entre le statut de propriétaire et de fermier (respectivement 49% et 51%).



Résultats du sondage - 18 juillet 2011

8

1-2 Les Ressources Humaines

Caractéristiques des RH des exploitations	Moins de 10 salariés	10 salariés et plus
Effectif moyen des exploitations	4	38
Moins de 5 salariés, % d'exploitations	67%	
5 salariés et plus, % d'exploitations	33%	
10 à 20 salariés, % d'exploitations		26%
Plus de 20 salariés, % d'exploitations		74%
Embauche de CDI, % d'exploitations	94%	100%
Embauche de CDD, % d'exploitations	49%	64%
Présence de femmes salariées (% d'exploitations)	51%	98%
Présence de salariés de 49 ans et plus (% d'exploitations)	51%	82%
Salariés polyvalents (% d'exploitations)	92%	88%
Existence d'un personnel d'encadrement (% d'exploitations)	24%	86%
chef d'équipe/production, d'exploitations	58%	90%
technicien, % d'exploitations	8%	14%
Ingénieur, % d'exploitations	0%	19%
Autre encadrement, % d'exploitation	33%	14%



Résultats du sondage - 18 juillet 2011

9

1-2 Les Ressources Humaines (en % de l'effectif salarial)

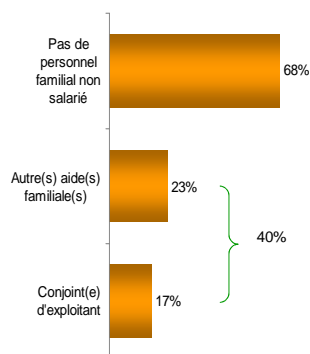
Caractéristiques des RH des exploitations	Moins de 10 salariés	10 salariés et plus
Effectif moyen des exploitations	4	38
Moins de 5 salariés, % Effectif	45%	
5 salariés et plus, % de l'effectif	55%	
10 à 20 salariés, % de l'effectif		11%
Plus de 20 salariés, % de l'effectif		89%
Embauchés en CDI, % de l'effectif,	(4) 96%	(34) 86%
Embauchés en CDD, % de l'effectif	(2) 28%	(9) 14%
Présence de femmes salariées (en % de l'effectif)	(2) 24%	(8) 19%
Présence de salariés de 49 ans et plus (en % de l'effectif)	(2) 21%	(11) 25%
Salariés polyvalents (en % de l'effectif)	(4) 88%	(37) 84%
Personnel d'encadrement (en % de l'effectif)		1% 6%
Personnel partant à la retraite dans les 2 ans (en % de l'effectif)		5% 3%

(chiffre) = moyenne



1-2 Les Ressources Humaines (travail du conjoint)

Pour 32% des exploitations, il y a travail d'un conjoint et/ou d'un autre membre de la famille de l'exploitant



Total échantillon = 101 exploitants

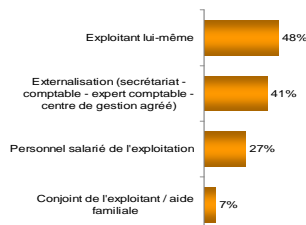


1-3 La gestion administrative et commerciale

Qui s'occupe de la gestion administrative des exploitations?

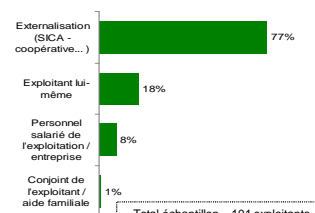
Dans les exploitations de moins de 10 salariés : elle est externalisée dans 6 cas sur 10, l'exploitant s'en occupe aussi dans 1 cas sur 2 et il se fait aider par son conjoint dans 1 cas sur 10.

Dans les exploitations de 10 salariés et plus : elle est surtout réalisée en interne par du personnel salarié de l'exploitation dans 1 cas sur 2, l'exploitant intervient également (46%). L'externalisation n'intervient que dans 2 cas sur 10.



Qui s'occupe de la commercialisation des produits ?

Quelle que soit la taille de l'exploitation, cette fonction est quasiment toujours externalisée (dans 7 cas sur 10 pour les exploitations de moins de 10 salariés – dans 8 cas sur 10 pour les plus grandes exploitations).



Total échantillon = 101 exploitants



1-4 Le recours à des prestataires agricoles

☐ Il est un peu plus fréquent pour les petites exploitations (61% des cas) mais il est également très utilisé dans les plus grandes (55% des cas).

Les exploitations utilisent très majoritairement cette solution pour la préparation des parcelles cultivables (moyen pratique d'éviter de lourds investissements en engins agricoles).

Des prestataires sont parfois sollicités pour des traitements phytosanitaires (grandes exploitations) ou pour mécaniser la récolte.



2- La pratique de la formation

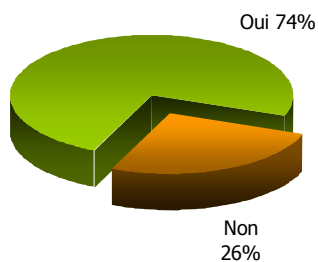


QUI ? QUOI ? COMMENT ?

☐ Existence de formations dans les 24 derniers mois ?

La proportion des exploitants déclarant que leur personnel a suivi au moins une session de formation est de 57% pour les exploitations de moins de 10 salariés et de 92% pour celles de 10 salariés et plus.

Salariés formés durant les 2 dernières années ?



Total échantillon = 101 exploitants



QUI ? QUOI ? COMMENT ?

Qui a été formé ?

Très majoritairement les ouvriers travaillant pour les cultures:

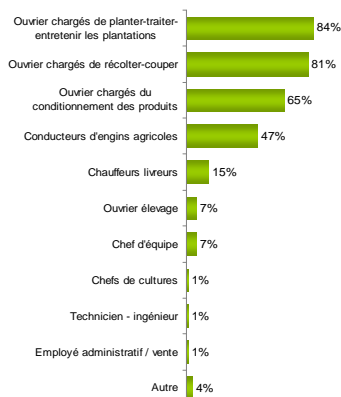
Dans une proportion de 7 exploitations pour 10 dans les petites exploitations et de 9/10 pour les grosses, les ouvriers s'occupant de planter, traiter, récolter.

Aussi les ouvriers en charge du conditionnement des produits et les conducteurs d'engins agricoles essentiellement dans les grosses exploitations (plus de 7/10 et 7/10).

Pour le secteur de l'élevage, la proportion des ouvriers ayant suivi une formation est a priori très faible (moins de 1 sur 10).

Ce serait aussi le cas pour le personnel d'encadrement tant dans les grandes que les petites exploitations.

Pour quels postes ?



Base : Salarisés ayant été formés

QUI ? QUOI ? COMMENT ?

Quel type de formation suivi ?

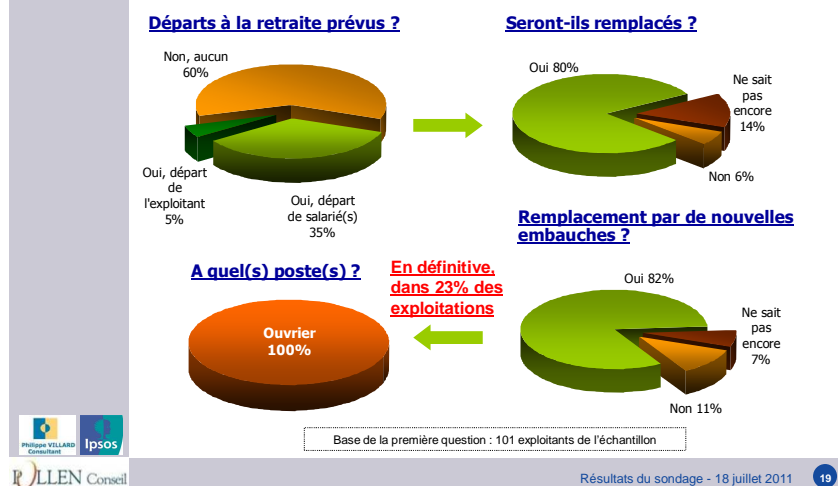
Dans les exploitations d'au moins 10 salariés, le type de formation privilégié est la formation interne (pour 72% des exploitations), les stages type ADEMA (46%) et les formations qualifiantes courtes (39%). C'est cette dernière formule qui est la plus fréquente dans les exploitations de moins de 10 salariés (59%).

Quels principaux thèmes de formation ?

Les thèmes de formation dans les exploitations	Moins de 10 salariés	10 salariés et plus
Conduite et entretien d'engins	41%	76%
Traitement phytosanitaire	34%	72%
Secourisme au travail	34%	93%
Qualité et certification	21%	52%
Hygiène et sécurité au travail		83%

3 - Les besoins en formation des salariés – Le recrutement

3-1 Les besoins induits par les départs à la retraite



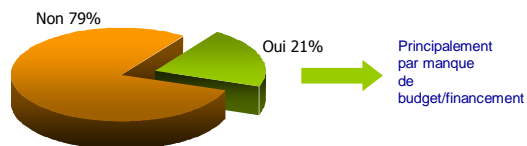
3-2 Les besoins de formation à l'embauche

- Ce besoin existe-t-il ?**
Oui, pour **6 exploitations sur 10** de moins de 10 salariés et dans plus de **8 cas sur 10** pour les exploitations de 10 salariés et plus.
- Les besoins de formation consécutifs à une évolution d'activité ?**
Ce scénario est à prévoir pour **5 exploitations sur 10** de moins de 10 salariés et dans presque **8 cas sur 10 pour les exploitations de 10 salariés et plus**. Pour les exploitations qui envisagent une évolution de leur activité, **une formation est jugée utile dans une proportion de 95 à 100%**.
- Quels types de formation pertinents ?**
Pour les entreprises de 10 salariés et plus la préférence va à la **formation interne (81%)**, puis à la **formation courte qualifiante** ou **sous forme de stage**. Dans les petites exploitations, les avis se partagent à part égale entre les types cités ci-dessus.

A noter que les formations diplômantes en alternance sont citées dans moins d'un cas sur 10, quelle que soit la taille de l'exploitation.

3-3 Les besoins de formation non satisfaits

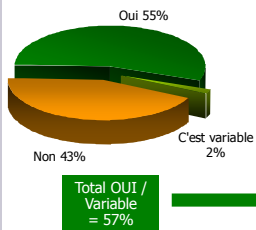
Des besoins de formation non satisfaits ?



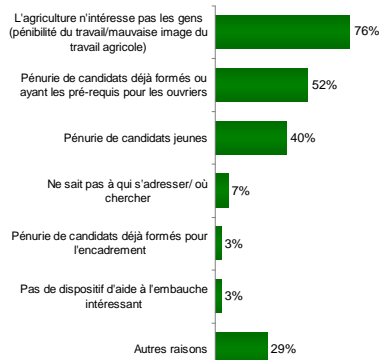
Total échantillon = 101 exploitants

3-4 Les difficultés de recrutement

Difficultés pour recruter ?



Lesquelles ?



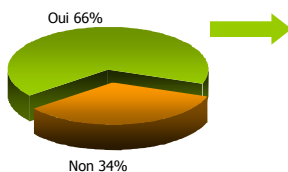
Total échantillon = 101 exploitants Base: 58 exploitants rencontrant des difficultés pour recruter
 ROLLEN Conseil Résultats du sondage - 18 juillet 2011 22

4- Les besoins en formation des exploitants

ROLLEN Conseil Résultats du sondage - 18 juillet 2011 23

Que souhaitent les exploitants pour leur formation ?

Souhait de formation ?



Premier souhait :
 > Des exploitants - de 10 salariés
 6/10 : l'usage de informatique
 Premier souhait :
 > Des exploitants + de 10 salariés
 6/10 : Management-Gestion RH



Total échantillon = 101 exploitants Base: 67 exploitants souhaitant se former
 ROLLEN Conseil Résultats du sondage - 18 juillet 2011 24

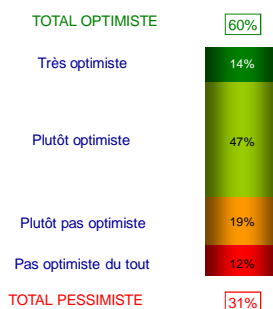
5 - Les perspectives d'évolution de l'activité des exploitations



5-1 La pérennisation de l'activité

☐ Optimisme/ pessimisme pour la poursuite d'activité de l'exploitation ?

Un optimisme très majoritaire mais pas ostensiblement enthousiaste : **une proportion de 55% chez les exploitants employant moins de 10 salariés et de 66% chez ceux employant 10 salariés et plus**. Par déduction, les pessimistes atteignent des seuils significatifs, ce qui correspond à l'expression d'une certaine inquiétude pour l'avenir.



* L'écart à 100 correspond aux interviewés ne se prononçant pas.

Total échantillon = 101 exploitants



5-1 La pérennisation de l'activité

☐ Perspectives d'arrêt d'activité et de restructuration

Sur ces deux aspects, **peu de changements sont prévus quelle que soit la taille des exploitations consultées** :

➢ **un arrêt d'activité est envisagé dans 2 cas sur 10** parmi les exploitants employant moins de 10 salarié et dans **1 cas sur 10** chez ceux employant 10 salariés et plus. Par contre, il faut noter que pour ces quelques cas d'arrêt d'activité, aucun plan de reprise n'est préparé.

➢ **Peu de restructurations profondes envisagées** : c'est ce que déclarent 7 exploitants sur 10 d'exploitations de moins de 10 salariés et 9 exploitants sur 10 pour les exploitations de 10 salariés et plus. Les restructurations envisagées concernent principalement le développement de nouvelles cultures et pour l'activité d'élevage, la création d'un atelier d'abattage et/ou d'agro-transformation.

➢ Rappelons que **les départs à la retraite des exploitants ne concernent que 5% d'entre eux** dans l'échantillon interrogé.



5-2 Les priorités d'actions pour l'exploitation (dans les 2 ans)

Y en a-t-il ?

La proportion d'exploitants ayant exprimé leurs priorités est de plus de 7 sur 10 (78% pour les exploitations employant moins de 10 salariés et 74% pour celles employant plus de 10 salariés)

Quelles sont les priorités ?

Si la première priorité citée est la même chez les deux catégories d'exploitants de l'échantillon, la hiérarchie des priorités qu'ils déclarent change un peu après, comme le montre le tableau ci-dessous.

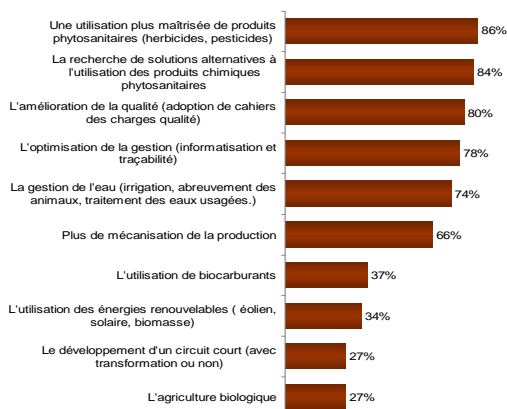
Ordre des priorités exprimées pour les exploitations	Moins de 10 salariés
Améliorer la commercialisation de nos productions	Rang 1
Embaucher du personnel (à 90% des ouvriers)	Rang 2
Former le personnel (à 90% les ouvriers)	Rang 2
Réaliser des investissements en matériel/hangar	Rang 4
Diversifier/Developper une nouvelle activité	Rang 5

Ordre des priorités exprimées pour les exploitations	10 salariés et plus
Améliorer la commercialisation de nos productions	Rang 1
Certification-Politique qualité	Rang 2
Former le personnel (à 90% les ouvriers)	Rang 3
Utilisation de nouvelles techniques	Rang 4
Embaucher du personnel (à 90% des ouvriers)	Rang 5



5-3 La conscience des enjeux d'avenir du métier agricole

La hiérarchie des enjeux identifiés est très convergente quelle que soit la taille des exploitations. Cependant il faut signaler que les problématiques « optimisation de la gestion » et « amélioration de la qualité » sont citées au même rang que les problématiques classées en 1^{ère} position pour les exploitations de 10 salariés et plus.



Base: Total échantillon = 101 exploitants interrogés



6. Scenarios d'évolution et enjeux

6.1. Les Enjeux

Des principes à faire partager

- La formation au service du développement
- La mobilisation de la recherche appliquée au contexte de la Martinique pour trouver les solutions pour mieux produire et vendre
- Les ressources humaines au cœur du développement
- Un cercle vertueux à établir : productivité → investissements dont recherche/emploi/formation → développement global des compétences → productivité (produire mieux : qualité, rendement, coût)

6.1.1. Enjeu du développement de l'agriculture de proximité, pour le marché local

- Un fort potentiel de développement basé sur la (re)conquête du marché (notamment fruits et légumes, production animale), nécessitant une organisation de la mise en marché (regroupement de l'offre, projet de marché de gros...), et une plus grande fiabilité de la production sur la quantité et la qualité (environnementale et sécurité alimentaire).
- Une grande diversité de productions de niche, avec peu de producteurs et de techniciens, limitant la capacité des producteurs à résoudre les problématiques techniques, organisationnelles et commerciales.
- Une poursuite des démarches qualité dans les ateliers de conditionnement et de transformation (dans la lignée de ce qui est déjà largement entamé dans la filière viande)
- Un grand nombre d'exploitations qui ont une faible capacité d'investissement et souvent des performances technico-économiques insuffisantes, avec une grande variabilité des situations selon les types de productions
- Des difficultés de recrutement d'ouvriers et techniciens spécialisés

6.1.2. Enjeu du maintien des productions d'export, développement d'une production de qualité

- L'enjeu est de maintenir (et pouvoir éventuellement augmenter) la production destinée à l'export par des démarches fortes basé sur la qualité telle que la certification GLOBALG.A.P (et sa déclinaison BANAGAP). Cela concerne la production bananière et cannière.

- Le développement de la production florale pour l'export (Europe) mais aussi la relance d'une production de fruits et légumes locaux destinés à l'export (Rungis) sont subordonnés également à une démarche qualité, mais avec en plus la problématique des productions de niches que l'on retrouve dans la production destinée au marché local (voir ci-dessus).
- Des difficultés de recrutement d'ouvriers agricoles.
- Un nombre encore relativement important d'exploitations dont la performance technico-économique mais aussi la taille sont insuffisantes, ce qui limite leur capacité d'investissement tant en équipement qu'en ressources humaines.

6.1.3. Enjeu de l'évolution vers une agriculture durable, moins polluante et aussi plus performante

Cet enjeu concerne toutes les filières et se décline en de multiples thèmes techniques qui peuvent être repris en partie dans les enjeux précédents des démarches qualité et d'amélioration technico-économique qui sont les clés (voir-ci-dessus) du développement des différentes productions et filières, dans un contexte agronomique (climat, topographie, économie des exploitations...) qui est spécifique et difficile :

- Dispositif Certiphyto (plan Ecophyto 2018) et recherche-développement de nouvelles pratiques face à la réduction des matières actives autorisées
- Gestion de la fertilisation (moins d'intrants, structure du sol)
- Gestion économe de l'eau d'irrigation
- Approche globale des exploitations (cultures et élevage) pour une agriculture moins polluante tout en améliorant les performances technico-économiques et les conditions de travail
- Autonomie dans l'alimentation animale
- Développement de l'agriculture biologique et autres certifications des bonnes pratiques agricoles
- Traitement et valorisation des déchets verts
- Respect de la biodiversité et valorisation des biotopes par une agriculture diversifiée
- Lutte contre l'érosion des sols et la perte de fertilité
- Gestion de la pollution au chlordécone : selon les zones, impact sur la production des racines et sur les jardins familiaux

6.1.4. Enjeu de l'évolution technologique de l'agriculture

Les enjeux évoqués ci-dessus qui visent à faire évoluer l'agriculture vers plus de qualité et plus de performance technico-économique, correspondent à une évolution technologique qui nécessite une adaptation des pratiques agricoles (cultures et élevage) ainsi que des pratiques de management des exploitations. L'évolution technologique bien que transversale doit être déclinée au niveau de chaque type et mode de production.

Il s'agit pour chaque filière de pouvoir vulgariser des techniques déjà éprouvées ailleurs ou en expérimentation locale, mais surtout d'être capable d'innovations techniques, car les caractéristiques climatiques, pédologiques et phytosanitaires de la Martinique, nécessite des solutions particulières.

La formation technique des exploitants et des salariés agricoles est dépendante de la capacité d'innovation des filières mais aussi de leur capacité à développer les compétences collectives (transfert des savoirs mais aussi innovations au niveau des exploitations).

Cela concerne notamment :

- Les productions banane et canne qui ont déjà une organisation structurée et des centres techniques compétents.
- L'élevage, le maraichage et l'arboriculture, les secteurs de niche, dont l'organisation est encore en cours de structuration et dont les problématiques d'ordre technique sont très diverses.
- La recherche de synergie inter-filières entre élevage, banane, canne et légumes.
- La question du recrutement ou de la formation des ouvriers et des techniciens culture ou élevage, dont les emplois sont à la fois plus techniques et spécialisés mais nécessitent également plus de polyvalence.
- La mécanisation, notamment dans la production de la banane et de la canne, qui, outre la question de la capacité d'investissement des plus petites exploitations, n'est pas sans poser de problèmes techniques pour les parcelles les plus pentues.

6.1.5. Enjeu de l'évolution démographique des actifs agricoles

- Un premier enjeu est le renouvellement des exploitations par une installation de jeunes, sachant que l'on assiste à une forte diminution des plus petites exploitations qui sont précisément les moins viables.
- Un autre enjeu de taille, tout particulièrement pour le secteur de la banane qui est de très loin le premier employeur, est le recrutement difficile de jeunes, avec des causes multiples :
 - Image négative de l'agriculture, méconnaissance des métiers ;
 - Manque de main d'œuvre formée, compétente et stable / mauvaise image du métier (pénibilité, salaire...) ;
 - Embauche des jeunes difficile via le système scolaire, alternatives passant par l'alternance (l'apprentissage, contrat de professionnalisation) dans les CFPPA¹ et le CFAA², l'insertion (projet GEIQ), la collaboration avec l'armée (RSMA)

1 Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole

2 Centre de Formation d'Apprentis Agricole

6.1.6. Enjeu de l'évolution des compétences RH

Plusieurs thématiques transversales aux différents secteurs mais dont la résolution, notamment via la formation, devra se décliner par secteurs :

- Qualification d'exploitants et d'encadrants techniques, managers
 - Tous secteurs : Gestion-comptabilité-informatique, gestion des ressources humaines
 - Espaces verts : besoins de formation pour l'encadrement intermédiaire et formations techniques
 - Administrateurs et techniciens des groupements : formation stratégie commerciale
 - Fruits et légumes : formation au management, bureautique et gestion, gestion du personnel
- Lutte contre la pénibilité, prévention des accidents du travail, transformation de l'image des métiers
 - Amélioration des conditions de travail
 - Formation aux postures et gestes pour réduire les risques d'accident et maladie
 - Hygiène et sécurité
 - Formation prévention des risques liés à l'activité physique
- Qualification du personnel ouvrier
 - Remise à niveau pour la main d'œuvre âgée et les bas niveaux de qualification (lutte contre l'illettrisme)
 - Formation au français pour les salariés créolophones
 - Formation technique adaptée au public (créole, oralité...), formation technique in situ
- Adaptation des pratiques de formation
 - Manque de disponibilité pour les formations en inter-entreprises
 - Exemple positif (bonnes pratiques) des formations post Dean et Tomas, opportunité pour former les moins qualifiés
 - Utiliser la formation au service du développement, capacité de la formation à faire le lien entre recherche et développement
 - Intérêt d'un groupement d'employeurs pour le remplacement

6.2. Scénarisation des enjeux RH pour le secteur agricole de Martinique

La scénarisation du développement de l'agriculture en Martinique correspond à 4 axes d'évolution :

- Réponse à la demande locale en fruits, légumes, produits d'origine animale, frais et transformés
- Développement des productions de niche (apiculture, poissons d'élevage, fleurs, cacao, vanille...)
- Maintien/développement de la production cannière, pour le rhum et le sucre
- Maintien/développement de la production bananière

Selon leur degré respectif de réalisation, le maintien et/ou développement des filières se traduira par :

- un renouvellement plus ou moins fort des exploitations,
- une modernisation plus ou moins marquée des exploitations et des filières,
- une augmentation plus ou moins nette de la SAU, des productions, de l'emploi salarié et non salarié (exploitants agricoles).

La pire des situations, toujours imaginable, serait une faible réalisation, voire une absence totale de réalisation des différents axes de développement, et l'on pourrait alors craindre une perte globale en SAU, production et emploi salarié et non salarié.

L'axe de développement le plus fort est celui de la diversification végétale et en particulier les fruits et légumes. Le potentiel commercial y est le plus important qu'ailleurs dans la mesure où la filière se structure plus qu'actuellement, avec une organisation plus grande de la mise en marché (éventuellement facilitée par l'émergence d'un marché de gros), mais surtout avec une plus grande capacité à répondre à la demande du marché local, qui a des contraintes fortes et subit une vive concurrence venant de métropole mais aussi de la Caraïbe.

Le secteur des fruits et légumes est très varié avec une part importante d'exploitations opérant hors des circuits organisés, parmi celles qui produisent les fruits et légumes traditionnels. Ces exploitations qui sont souvent confrontées à une problématique d'accès à la terre, problématique aggravée par la pollution au chlordécone sur des anciennes bananeraies, sont plus fragiles. Le développement de la filière organisée pourrait se faire au détriment de ces exploitations, si elles n'ont pas la capacité d'entrer dans le cadre des filières.

La diversité des situations correspond également à une multiplicité des problématiques agronomiques et commerciales. A certains égards, les producteurs travaillant sur une espèce de fruit ou de légume en particulier se trouvent en situation similaire aux micro-secteurs de niche comme ceux des fleurs coupées, de la vanille, cacao, café...

Aussi, un potentiel de développement existe ce qui ouvre des perspectives importantes en termes d'emploi (jeunes salariés et jeunes exploitants) mais aussi d'acquisition de

compétences (formation technique des salariés, formation technique et management des exploitants). Ces besoins en compétences sont néanmoins très diversifiés et nécessitent souvent une recherche de solutions adaptées au contexte agronomique de la Martinique.

La filière de la production animale est déjà plus organisée et présente un peu moins de diversité. Le potentiel de développement est moins marqué qu'en diversification végétale, les enjeux techniques, commerciaux et de management, le marché de la viande fraîche étant vite saturé, avec une forte concurrence par les importations de métropole. Il y a toutefois un même besoin de formation technique diversifiée, parfois concernant peu de producteurs (et de salariés), nécessitant une recherche de solution technique adaptée à la Martinique, ainsi qu'un besoin de formation au management des éleveurs, notamment pour une gestion optimisée des élevages.

Pour ce qui est des filières canne et banane, on ne peut tabler sur un développement conséquent des surfaces, mais plutôt d'un enjeu de maintien, et par conséquent, compte tenu des gains de productivité possibles, l'emploi devrait au mieux se maintenir globalement sur ces deux secteurs, qui sont les secteurs où se trouve l'essentiel de l'emploi salarié et non salarié.

De façon globale, tout secteur confondu, la situation la plus favorable de développement en termes de production, et donc en termes d'emplois, de nombre d'exploitations, et surface agricole utilisée trouverait néanmoins des limites précisément dans :

- la SAU disponible,
- la faible capacité d'investissement du secteur agricole (en dépit des aides diverses),
- le nombre de jeunes et de moins jeunes prêts à court ou moyen terme, et ayant la possibilité (manque de SAU et difficulté de reprises d'exploitations, l'envie (et la capacité) de s'installer,
- l'insuffisante attractivité des emplois agricoles, par une méconnaissance des filières
- le manque de moyens d'animation et de formation pour accompagner un fort développement souvent lié à des difficultés de prise en charge financières des formations résultant dans certains cas d'une non inscription en tant qu'exploitant à l'AMEXA et dans d'autres cas à une non inscription aux OPCA

Le principe qui fonde les enjeux du contrat d'étude prospective est précisément d'accompagner les différents axes du développement afin de résoudre au mieux les limites et contraintes en ce qui concerne les ressources humaines : attractivité des emplois agricoles et compétences techniques et de management à développer auprès des salariés, des techniciens et des exploitants agricoles pistes d'action.

Secteurs	Potentiel de développement	Enjeux Emploi	Enjeux Formation
Fruits et légumes traditionnels	Professionnalisation - organisation	Peu d'emplois salariés Maintien des emplois non salariés	Accompagnement des exploitants qui rentrent dans les OP
Fruits et légumes sous-abri ou agriculture biologique	Fort potentiel avec recherche gain productivité	Des emplois salariés spécialisés Installation de jeunes agriculteurs Groupement employeur	Formation des exploitants (management, gestion globale, innovation) Formation technique des salariés, cultures et écophyto
Niches produits végétaux	Fort potentiel	Des emplois spécialisés Installation de jeunes agriculteurs	Formation exploitants : innovation Formation technique des salariés sur les cultures
Elevage bovin et caprin traditionnel	Professionnalisation	Peu d'emploi Maintien des emplois non salariés Groupement employeur	Formation des exploitants : gestion globale, innovation
Elevage industrielle bovin, porcin, avicole	Optimisation avec recherche gain productivité	Des emplois spécialisés Installation de jeunes agriculteurs Groupement employeur	Formation des exploitants (management, gestion globale, innovation) Formation technique des salariés
Niche produits animaux (apiculture)	Potentiel mais des problèmes techniques	Peu d'emploi Installation de jeunes agriculteurs	Formation exploitants : innovation
Banane	Maintien et recherche gain de productivité et qualité	Besoin de recrutement en emplois d'ouvriers et de techniciens Groupement employeur Installation de jeunes agriculteurs	Formation des exploitants au management Formation salariés et producteurs accompagnement plan qualité et éco-phyto Formation encadrement
Canne	Maintien et recherche gain de productivité et qualité	Installation de jeunes agriculteurs Emplois technicien culture Groupement employeur	Formation des exploitants au management Formation salariés et producteurs en accompagnement plan qualité
Espaces verts	Dépendant de la commande publique et du privé	Recrutement limité dans les entreprises professionnelles	Formation des salariés santé-sécurité et écophyto Nouvelle compétence valorisation des déchets verts

7. Proposition de plan d'actions

7.1. Plan en trois axes et 13 actions

AXE 1 - Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export	Action n° 1.1 - Développer les compétences techniques
	Action n° 1.2 - Couvrir les besoins de formation continue variés
	Action n° 1.3 - Renforcer les ressources humaines de l'environnement technique
	Action n° 1.4 - Améliorer l'installation et la professionnalisation des nouveaux installés
AXE 2 - Valoriser la profession agricole, les métiers	Action n° 2.1 - Faire connaître les métiers agricoles
	Action n° 2.2 - Faciliter l'embauche, l'intégration et la professionnalisation des entrants
	Action n° 2.3 - Améliorer les conditions de travail
	Action n° 2.4 - Fidéliser la main d'œuvre agricole
	Action n° 2.5 - Faciliter l'insertion des jeunes sortants de la formation initiale agricole
	Action n° 2.6 - Développer les parcours de professionnalisation
	Action n° 2.7 - Mutualiser les ressources humaines
AXE 3 - Formaliser la gouvernance du programme d'action emploi-formation de l'agriculture de Martinique	Action n° 3.1 - Pilotage
	Action n° 3.2 - Observatoire emploi-formation de l'agriculture

Axe 1 - Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export

AXE 1	Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export
Action n° 1.1	Développer les compétences techniques

Constat / problématique	<p>La formation technique des exploitants et des salariés agricoles est dépendante de la capacité d'innovation des filières mais aussi de leur capacité à développer les compétences collectives (transfert des savoirs mais aussi innovations au niveau des exploitations).</p>
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de formateurs pour les techniciens (chambre, d'agriculture, organisations de producteur) • Formation action pour des exploitants • Formation nouvelles pratiques pour les salariés agricoles
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer le lien entre recherche/développement et production par le biais de formations-actions (« action learning »). <p>A cet égard la création récente de l'Institut caribéen et amazonien de l'élevage (IKARE) et la mise en place du réseau d'innovation technique et de transfert agricole (RITA) avec le CIRAD et l'INRA, complétant le dispositif des instituts techniques (Institut Technique Tropical - IT2 concernant la banane et les cultures de diversification, Centre technique de la Canne et du Sucre -CTCS), devraient s'atteler à la mise en œuvre de programmes de recherches sur l'ensemble des filières et déboucher sur des programmes de formation.</p> <p>Les formations peuvent être des actions de divulgation de nouvelles pratiques expérimentées dans des exploitations pilotes.</p> <p>On peut aussi envisager des formations-actions où les exploitants ou salariés participant peuvent être acteurs de l'expérimentation ou de l'innovation, type de formation idéal à mobiliser au sein d'un groupe de progrès, un groupement de développement, un réseau d'exploitations de références ou de fermes pilotes.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Former des techniciens pour être des formateurs occasionnels, pour favoriser les montages de formations-actions. • Monter des formations à destination des exploitants des filières de diversification animale et végétale, en partenariat avec des pôles de compétences en métropole (liens de VIVEA-FAFSEA via la Région Centre sur des thématiques viande, fruits et légumes, mais aussi lien entre centres techniques comme les Centres Techniques Interprofessionnels en Fruits et Légumes). • Suivi de l'ensemble des différentes actions recherche-développement-formation mises en œuvre en Martinique, en particulier ceux des instituts techniques par le Comité d'orientation Recherche Développement Formation de la Chambre d'Agriculture 																					
<p>Maître d'ouvrage</p>	<p>IT2, IKARE, CTCS, Chambre d'agriculture, organisations de producteurs</p>																					
<p>Partenaires</p>	<p>FAFSEA et VIVEA, l'offre de formation agricole, publique et privée</p>																					
<p>Moyens à mettre en œuvre</p>	<p>Budget formation des techniciens-formateurs (objectif 10 techniciens)</p> <p>Budget ingénierie de formation pour développer des formations-action (objectif 20 actions de formation-action par an)</p> <p>Budget formation des salariés agricoles, des exploitants (objectif 240 salariés et exploitants formés par an)</p>																					
<p>Calendrier de mise en œuvre</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception</td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> </tr> </tbody> </table>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Conception							Mise en œuvre						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017																
Conception																						
Mise en œuvre																						
<p>Indicateurs de résultats Indicateurs d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'exploitants, de techniciens, de salariés formés • Nombre de formations-actions • Nombre d'action de formation montés en partenariat avec un centre technique ou un institut technique 																					

AXE 1	Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export
Action n° 1.2	Couvrir les besoins de formation continue variés

Constat / problématique	<p>Le maintien des productions d'export comme le développement des productions à destination du marché local, nécessitent des compétences techniques renouvelées, pour produire de façon durable, moins polluante et aussi économiquement plus performante.</p> <p>Les besoins de compétences sont importants tant pour les démarches qualité que l'amélioration technico-économique dans les différentes productions et filières, alors que le contexte agronomique (climat, topographie, économie des exploitations...) est spécifique et difficile.</p> <p>Cette évolution technologique nécessite une adaptation des pratiques agricoles (cultures et élevage) ainsi que des pratiques de management des exploitations. Bien que transversale doit être déclinée au niveau de chaque type et mode de production.</p>
------------------------------------	--

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de salariés : technique • Formation d'exploitants : technique et management • Formation des administrateurs des OP et groupements
---------------------------	---

Contenu de l'action	<p>Six axes de formation continue principalement en actions collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des besoins techniques spécifiques selon les différentes productions (banane, canne, diversification végétale, élevage) <ul style="list-style-type: none"> - en aval direct de la recherche-développement - sur des problématiques conjoncturelles : ex. la lutte contre la cercosporiose dans les bananeraies ou le développement de la culture de tomates hors sol • des formations obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> - selon les différentes modalités allant de la validation des acquis ou la diffusion des bonnes pratiques à la formation pure, pour pouvoir utiliser les produits phytosanitaires mais aussi en réduire leur consommation, obtenir le Certiphyto ; la démarche va concerner un grand nombre d'exploitants et de salariés, - pour obtenir le Caces, certificat d'aptitude à la conduite en
--------------------------------	--



sécurité, exigé pour les conducteurs d'engins mobiles agricoles et de levage

- des formations liées aux démarches qualité ou label : globalgap (banagap), agriculture biologique (formation technique d'accompagnement à la conversion), autres labels avec un cahier des charges d'agriculture raisonnée
- des formations de professionnalisation des agriculteurs-chefs d'entreprise : en lien avec les formations sur les thématiques transversales, mais aussi avec les formations-actions techniques en relation avec la recherche appliquée (fiche A.1.1)
- des thématiques transversales : informatique, gestion, gestion du personnel
- des formations de mise à niveau sur les fondamentaux dans la poursuite des formations qui ont été mises en œuvre suite au cyclone Dean.

Maître d'ouvrage

CPRE Agricole, Chambre d'agriculture, organisations de producteurs

Partenaires

FAFSEA - VIVEA, l'offre de formation agricole, publique et privée.

Moyens à mettre en œuvre

Les budgets de formation continue des salariés (FAFSEA) et des exploitants (VIVEA) éventuellement abondés par le FSE, FEADER et la Région au besoin. On peut fixer un objectif de 1 500 stagiaires par an pour les salariés et de 500 stagiaires pour les non-salariés.

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Nombre de salariés et d'exploitants formés
- Nombre de salariés formés sur les fondamentaux
- Nombre d'heures de formation technique spécifique

AXE 1	Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export
Action n° 1.3	Renforcer les ressources humaines de l'environnement technique

Constat problématique	<p>La diversité des productions et leur spécificité agronomique nécessitent un accompagnement technique.</p> <p>Or, en dehors des filières traditionnelles de la canne et de la banane qui sont bien organisées, les productions de diversification sont encore en phase de structuration et la chambre d'Agriculture qui ne peut bénéficier comme en métropole de ressources parafiscales conséquentes a des moyens limités.</p>
------------------------------	---

Résultats attendus	<p>Renforcement des ressources humaines de l'encadrement technique, au niveau des organisations de producteurs et de la chambre d'agriculture.</p> <p>Au-delà de la recommandation d'un maintien du soutien financier (ODEADOM, Etat, Région), il s'agit ici de poursuivre la formation des techniciens et de rechercher à optimiser les moyens humains entre les différentes organisations.</p>
---------------------------	--

Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Animation du développement des filières y compris de transformation, pour accompagner les filières de diversification (formation-action, conseil...) • Mise au point d'une cartographie des structures et des acteurs organisation de producteurs, chambre d'agriculture, services publics ou privés, syndicats, opérateurs privés agréés...) • Formation continue des techniciens, pour une mise à niveau et une adaptation des compétences mais aussi pour certains, viser à l'obtention de diplômes complémentaires, au sein des organisations de producteurs, des instituts techniques, de la Chambre d'agriculture, en y associant les techniciens des services de l'Etat, de la Région. • Adhésion des organisations de producteurs au groupement d'employeurs (à créer) pour mutualiser des emplois très qualifiés • Mobilisation des organisations de producteurs dans les actions de recherche-développement-formation mises en œuvre par les instituts techniques ; inscription de la recherche-développement-formation dans les programmes des organisations
----------------------------	---

	<p>de producteurs négociés dans les programmes sectoriels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'actions communes de la Chambre d'agriculture et des organisations de producteurs 																					
<p>Maître d'ouvrage</p>	<p>Organisations professionnelles, organisations des producteurs</p>																					
<p>Partenaires</p>	<p>Conseil Régional, les fonds d'assurance formation, la chambre d'agriculture, DAAF-SFD, les instituts techniques, ODEADOM</p>																					
<p>Moyens à mettre en œuvre</p>	<p>Il s'agit surtout d'une mobilisation concertée des acteurs, d'un maintien des financements de l'environnement technique (ODEAOM ODEADOM notamment).</p> <p>Un budget formation des techniciens (FAFSEA, Région) est à prévoir en mobilisant les dispositifs de formation « Plan de formation ; CIF, DIF et de Professionnalisation).</p> <p>Le budget ingénierie et formation des actions de formation recherche-développement formation est prévue dans la fiche A1.1.</p>																					
<p>Calendrier de mise en œuvre</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception</td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> </tr> </tbody> </table>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Conception							Mise en œuvre						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017																
Conception																						
Mise en œuvre																						
<p>Indicateurs de résultats Indicateurs d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de techniciens ayant suivi une formation • Nombre de techniciens ayant obtenu un diplôme • Nombre d'actions recherche-développement-formation mises en œuvre, dont celles impliquant conjointement la Chambre d'agriculture et une organisation de producteur 																					

AXE 1	Promouvoir une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement, qui se développe en répondant aux exigences du marché local et/ou du marché d'export
Action n° 1.4	Améliorer l'installation et la professionnalisation des nouveaux installés

Constat problématique /	<p>Le dispositif d'aide à l'installation des jeunes agriculteurs est, comme dans les autres régions françaises, à l'œuvre.</p> <p>Mais comme dans les autres DOM, tout comme dans bien d'autres départements, l'installation de nouveaux exploitants se fait majoritairement hors du cadre de l'installation des Jeunes Agriculteurs.</p> <p>La question est alors posée de la professionnalisation des ces installés non JA, professionnalisation qui est une clé pour la viabilité et la pérennisation de l'exploitation ainsi que de son intégration dans les filières organisées, ou de l'accès aux divers dispositifs de soutien à l'agriculture.</p> <p>Pour les tous nouveaux installés, qu'ils soient bénéficiaires du dispositif d'aide à l'installation ou non, l'accompagnement dans les premières années est également à encourager, notamment dans les filières de diversification où la problématique technique et économique est complexe, et où la formation initiale est très certainement insuffisante pour apporter les réponses adéquates.</p>
Résultats attendus	<p>Activation d'un dispositif d'accompagnement des nouveaux installés, bénéficiaires ou non du dispositif d'aide à l'installation des jeunes agriculteurs.</p>
Contenu l'action de	<p>Au-delà de l'adaptation des dispositifs d'aide à l'installation aux spécificités locales de l'installation (problématique de la taille), il s'agit d'encourager l'accompagnement des jeunes installés les premières années, par de la formation ciblée pour les aider à résoudre les difficultés techniques spécifiques des productions locales (en diversification végétale notamment).</p> <p>Un dispositif spécifique de formation et conseil peut être développé comme dans certaines régions métropolitaines, pour ceux qui ne peuvent bénéficier du dispositif d'aide à l'installation (les plus de 40 ans ou les « double actifs »). Cela peut prendre la forme d'un chèque-conseil donnant droit à un suivi par un service technique, à l'accès à actions de formation, ou encore au suivi par le centre de gestion agréé.</p>

Maître d'ouvrage

Chambre d'agriculture

Partenaires

Jeunes Agriculteurs, Organisations de producteurs, VIVEA, Conseil Régional, DAAF

Moyens à mettre en œuvre

Le budget spécifique à prévoir correspond au dispositif complémentaire d'accompagnement des nouveaux installés (bénéficiaires ou non de la Dotation Jeune Agriculteur). Le budget pourrait élargir au FEADER sur cofinancement de la Région. L'objectif pourrait être d'un accompagnement de 50 nouveaux installés par an, pour environ 1000 € par nouvel installé.

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Nombre d'actions spécifiques nouveaux installés (formation et autre)
- Nombre de nouveaux installés suivis dans leurs 3 premières années

7.2. Axe 2 - Valoriser la profession agricole, les métiers

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.1	Faire connaître les métiers agricoles

Constat problématique /

Le diagnostic a permis de constater que la méconnaissance de la réalité des métiers agricoles, de leurs évolutions, et surtout de leurs perspectives d'avenir, était une des causes essentielles de la désaffection des jeunes, y compris de ceux qui ont été formés par les établissements d'enseignement agricole, pour entrer dans la filière.

Il faut donc mettre en place les actions correctrices nécessaires.

Le constat a été fait également que des efforts importants avaient été faits, mais souvent en ordre dispersé, par les sous-secteurs de l'agriculture (banane, élevage...).

Des dispositifs et des outils spécifiques ont été mis en œuvre (par exemple le DVD « L'agriculture martiniquaise, des métiers à (re)découvrir », conçu et réalisé par le service Formation Développement de la Direction de l'Agriculture et de la Forêt de Martinique avec l'appui financier du Conseil Régional, de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Ministère de l'Agriculture) et le site internet - www.agrimetiersmartinique.fr - qui y est lié).

Mais les résultats de ces actions (qui ont souvent nécessité des moyens financiers importants) ont rarement été évalués.

Les enseignants et formateurs, au sens le plus large, doivent être associés à ces actions de communication-information.

Résultats attendus

- Une meilleure connaissance des réalités de l'agriculture par les jeunes
- Une meilleure connaissance des réalités de l'agriculture par les responsables de l'orientation scolaire (CIO) et post-scolaire (missions locales, maisons de l'emploi)
- Une plus grande pertinence des actions menées
- Une synergie entre les différentes actions
- Une cohérence entre les promoteurs des actions de communication

Contenu de l'action	<p>Il s'agit de coordonner, mettre en cohérence, voire de combiner ensemble, différentes actions de communication sur les métiers agricoles, en synergie avec la communication des filières de diversification végétale, banane, canne, productions locales/agriculture de proximité, qui parlent des produits et des exploitations mais aussi des hommes et des métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lors des opérations menées par les filières auprès des jeunes (ex. « banane à la classe »), il faut créer des outils pédagogiques adaptés au public jeune : plaquettes, vidéos mettant en scène les acteurs de la profession... • à l'occasion de reportages télé, il s'agit de produire des supports vidéo utilisables par la suite dans les actions et, transposables sur internet • organisation d'une journée « découverte des métiers de l'agriculture » à destination des professionnels de l'information et de l'orientation (formation initiale, emploi, insertion) avec visites et remise d'outils pédagogiques • amplification du site www.agrimetiersmartinique.fr et utilisation avec les autres outils de l'information et orientation dont la présentation des métiers agricoles sur le portail d'information de l'AGEFMA, ou les divers outils à disposition dans les CIO • présence de qui lors des évènements agricoles (ex. foire agricole de Rivière-Pilote, grand marché itinérant, etc.) pour parler des emplois et des métiers de l'agriculture • à défaut d'une étude appropriée, faire un bilan évaluatif des actions actuelles mises en œuvre avant d'en lancer de nouvelles.
---------------------	--

Maître d'ouvrage	DAAF-SFD Service Formation Développement de la Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Martinique
------------------	---

Partenaires	Les OP, la Chambre d'agriculture, l'Education nationale, AGEFMA-CARIF
-------------	---

Moyens à mettre en œuvre	20 000 euros (pour la création de nouveaux outils pédagogiques adaptés au public jeune). Au-delà, il s'agit de la concertation et coordination entre organismes et d'utiliser des outils déjà existant.
--------------------------	---

Calendrier de mise en œuvre		2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Conception						
	Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Nombre d'actions de communication effectuées
- Nombre de personnes ayant été informés (visites des sites, nombre de documents distribués), par type de personne-cible.

AXE 2

Valoriser la profession agricole, les métiers

Action n° 2.2

Faciliter l'embauche, l'intégration et la professionnalisation des entrants

Constat problématique /

Le non-renouvellement des départs à la retraite, salariés comme exploitants, correspond à une perte de 10 000 emplois en dix ans dans le secteur.

Compte tenu de la structure des âges de la population agricole, près de 60% des exploitants et plus du quart des salariés ayant plus de 50 ans au dernier recensement, cette problématique du remplacement des agriculteurs exploitants et salariés devant partir à la retraite dans les prochaines années reste préoccupante.

Le diagnostic a montré que l'installation des jeunes (et des moins jeunes) agriculteurs continue à être difficile, et que le taux de chute est important ; il a montré également les difficultés de recrutement des salariés du secteur.

Il est donc essentiel de tout mettre en œuvre pour faciliter l'accès à la profession agricole, l'installation de ceux qui ont un projet professionnel dans l'agriculture, l'accompagnement de ceux qui se sont installés, l'embauche des nouveaux salariés, la professionnalisation et l'évolution des salariés du secteur.

Résultats attendus

- Des solutions pour le remplacement des agriculteurs qui partent en retraite
- Le moyen de favoriser l'entrée sur le secteur agricole de personnes qui ont actuellement des difficultés à le faire
- Une aide à la concrétisation de projets professionnels compliqués à mettre en œuvre

Contenu de l'action

L'utilisation des contrats aidés dans le cadre de l'insertion (GEIQ, chantier-école et entreprise d'insertion) : le maraîchage et l'horticulture sont particulièrement propices à cette activité. C'est un moyen d'amener des jeunes à l'agriculture en leur donnant une

possibilité de formation. Les actions menées par des communes pour réhabiliter des zones maraîchères avec, le cas échéant, l'émergence d'une filière en circuit court, sont adaptées à ce type d'innovations.

De façon générale, le développement de l'alternance (l'apprentissage, les contrats de professionnalisation qui sont inutilisés dans l'agriculture en Martinique) est à favoriser, car c'est un excellent moyen pour professionnaliser des jeunes aux emplois les plus techniques dans les productions où les spécificités locales sont fortes et dont le savoir-faire s'apprend surtout au sein des exploitations (technicien culture sous serre, technicien d'élevage, encadrement intermédiaire en banane ou canne...)

Les dispositifs de préparation à l'emploi sont également de bons moyens pour intégrer notamment les jeunes aux métiers agricoles, comme le dispositif ADEMA dans un partenariat entre FAFSEA et Pôle Emploi ou encore le dispositif insertion des jeunes formés au sein du RSMA. Ce sont des dispositifs à faire connaître auprès des exploitants et auprès des jeunes (à l'instar de la récente convention signée entre le RSMA et Banamart); ces dispositifs peuvent déboucher assez naturellement sur la formation par apprentissage. Se pose également le problème de l'abandon des jeunes en cours de formation, selon le RSMA, c'est la filière où il y a le plus d'abandon. En dehors de la question de l'orientation préalable, cela révèle l'intérêt d'une implication plus forte de la profession dans le processus d'information, de formation initiale et continue.

L'intégration des jeunes peut être favorisée par le développement du tutorat des entrants par les seniors; le tutorat peut se développer avec la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. C'est un excellent moyen pour favoriser le transfert des compétences tout en valorisant l'expérience acquise par les salariés les plus anciens.

Le service de remplacement, s'il émerge en Martinique à l'instar de la Guadeloupe, constitue également une porte d'entrée dans le métier particulièrement professionnalisante, surtout si le groupement d'employeurs qui porte le service de remplacement met en œuvre un plan de formation ambitieux.

Il serait également très utile que la Martinique recherche l'implantation de structures déployées en métropole (AREFA, APECITA) qui jouent le rôle d'intermédiation spécialisée entre l'offre et la demande d'emploi agricole; en partenariat avec les acteurs du service public de l'emploi, elles contribuent à mobiliser, quand elles ne les initient pas elles-mêmes, les différentes actions favorisant l'insertion, l'intégration et la professionnalisation des entrants dans l'agriculture.

Maître d'ouvrage

La CPRE agricole (commission paritaire régionale de l'emploi)

Partenaires

L'ensemble de la profession et des structures partenaires

Moyens à mettre en œuvre

Il s'agit avant d'une coordination et mise en synergie des efforts des différents acteurs concernés. Les dispositifs mobilisés sont existants. Seule la création d'une AREFA (et APECITA) nécessiterait un budget spécifique.

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Nombre de jeunes embauchés dans le cadre des différents dispositifs mobilisés (dont les diverses formations en alternance)
- Nombre de tuteurs formés

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.3	Améliorer les conditions de travail

Constat problématique	<p>Le secteur agricole est réputé être l'un de ceux où les conditions de travail sont les plus pénibles. Certes, le secteur demeure l'un des plus accidentogène en Martinique et celui où la pénibilité de tâches, qui restent très physiques, est la plus grande. Le diagnostic a montré que le nombre d'accidents du travail y est encore très important.</p> <p>Mais de gros progrès sont continuellement accomplis pour l'amélioration des conditions de travail dans l'agriculture. Les méthodes de travail évoluent, les outils changent, la prise de conscience de la pénibilité par les employeurs est réelle. Des études sont menées en coordination avec la médecine du travail sur l'évaluation de la pénibilité des tâches et des postes à risque.</p> <p>Par ailleurs, les employeurs appliquent en Martinique l'ensemble des lois sociales françaises (et maintenant européennes) : congés payés, formation, retraite, santé, respect du temps de travail légal, des normes d'hygiène et de sécurité...</p> <p>Cependant, l'image de l'agriculture est encore très marquée négativement de ce point de vue, les idées reçues perdurent. C'est sans doute l'une des causes majeures des difficultés de recrutement du secteur.</p> <p>Il est donc très important de pouvoir travailler d'une part sur l'amélioration des conditions de travail elles-mêmes, de la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, d'autre part sur la communication autour des améliorations apportées.</p>
----------------------------------	--

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une meilleure protection des salariés de l'agriculture et des exploitants agricoles • Communiquer sur les résultats obtenus pour participer à l'amélioration de l'image globale des métiers de l'agriculture
---------------------------	---

Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Actions d'information, de formation et de préconisation de nouveaux équipements, de nouveaux outils, et de nouvelles méthodes pour améliorer les conditions de travail, limiter les risques professionnels, améliorer la santé au travail et réduire la pénibilité. • Actions pour la formation et la reconversion de salariés
----------------------------	---



médicalement inaptes à l'emploi occupé, actions pour l'emploi des handicapés sur certains sous-secteurs (espaces verts)

- Actions de communication pour faire connaître ces actions afin d'améliorer l'image globale de l'agriculture et d'en promouvoir les métiers.

Maître d'ouvrage

ARACT et CGSS Martinique (Direction des risques professionnels)

Partenaires

L'ensemble de la profession et des structures partenaires, la DIECCTE, l'ARACT, les formateurs agréés, la médecine du travail, l'AGEFIPH (pour l'emploi des travailleurs handicapés) et le FAFSEA

Moyens à mettre en œuvre

La CGSS a un budget mobilisé pour animer et financer des actions de lutte contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'ARACT peut aussi mobiliser des moyens dans le cadre de sa mission. Instance paritaire en charge de l'amélioration des conditions de travail, l'ARACT peut jouer un rôle moteur dans la concertation des actions.

Les fonds de la formation professionnelle continue peuvent être mobilisés sur de multiples actions qui relèvent de la formation

L'AGEFIPH a également des moyens mobilisables dès lors que les professionnels sont prêts à monter des actions spécifiques s'insertion de travailleurs handicapés.

c

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Nombre de personnes formées à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)/ an
- Diminution du nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.4	Fidéliser la main d'œuvre agricole

Constat problématique /	<p>Au-delà de l'image des métiers de l'agriculture, le diagnostic du CEP a montré que certains aspects des conditions d'emploi dans le secteur sont des freins importants à l'entrée, puis à la fidélisation des salariés : la politique salariale est évidemment un paramètre majeur à prendre en considération, bien que la comparaison avec d'autres secteurs économiques ait démontré que les écarts supposés ne correspondent plus à la réalité du terrain ; mais d'autres éléments de la gestion des ressources humaines entrent aussi en ligne de compte : formation des salariés, relations sociales et syndicales, gestion de la motivation, gestion des carrières, communication, conditions de travail.</p> <p>La taille des entreprises de l'agriculture est sans doute une entrave à une meilleure prise en compte de ces sujets, mais la culture traditionnelle des employeurs du secteur est aussi une contrainte à faire évoluer.</p>
------------------------------------	---

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Un personnel plus motivé, donc plus performant • Un personnel plus stable • Des chefs d'exploitation qui prennent mieux en compte leur métier et leurs responsabilités de chefs d'entreprise
---------------------------	--

Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiquer une politique salariale valorisante, à l'instar de la filière banane, de façon à rendre les métiers plus attractifs • Mettre en place une politique de gestion des ressources humaines au niveau des branches • Développer une compétence de gestion des ressources humaines au sein des exploitations, notamment des plus importantes en effectif : formation RH des chefs d'exploitation et de l'encadrement intermédiaire • Amener l'ensemble des chefs d'exploitation, y compris dans les plus petites, à prendre en compte la dimension gestion des ressources humaines, comme faisant partie intégrante de la gestion de l'exploitation
------------------------------------	--

Maître d'ouvrage

La CPRE Agricole

Partenaires

Les organisations professionnelles, la Chambre d'Agriculture FAFSEA, VIVEA, l'ARACT, Pôle Emploi, l'offre de formation publique et privé.

Moyens à mettre en œuvre

Il s'agit avant tout d'une concertation paritaire professionnelle.
Un budget formation à la GRH est à prévoir (voir action 1.2).
Un budget d'ingénierie de formation pourrait être utile pour créer des modules de formation adaptés au contexte de l'agriculture de Martinique (FEADER).

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

**Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation**

- Nombre d'exploitants et de salariés formés à la gestion RH
- Salaire moyen agricole comparé au salaire moyen du BTP et des services
- Taux d'exploitants déclarant avoir des difficultés de recrutement (enquête Besoin de main d'œuvre de Pôle emploi)
- Nombre d'offres d'emploi non pourvues au pôle emploi et de l'éventuel AREFA-APECITA

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.5	Faciliter l'insertion des jeunes sortants de la formation initiale agricole

Constat problématique	<p>La profession agricole attire peu les jeunes.</p> <p>Les jeunes qui suivent une formation agricole sont peu à occuper un emploi dans les exploitations.</p> <p>Les exploitants trouvent assez difficilement des jeunes ayant la formation technique adaptée à leur besoin, notamment en diversification animale ou végétale, compte tenu de la grande diversité des productions concernées.</p>
----------------------------------	--

Résultats attendus	Améliorer l'insertion des jeunes formés dans l'emploi notamment par le biais de la formation en alternance
---------------------------	--

Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les formations en alternance (l'apprentissage et les contrats de professionnalisation), mais aussi les formations professionnelles continue offrant aux stagiaires des périodes d'application en entreprise (stages), en lien avec les actions A2-2. Cela passe par les liens qui doivent s'approfondir entre les établissements de formation et les filières. Les enseignants des établissements scolaires, via les CFPPA (formation continue), doivent être mobilisés dans les actions de formation des salariés ou des exploitants, notamment celles qui sont les plus innovantes (voir A1.1, A1.2 et A1.3). • La mise en place de certificats de spécialisation adaptés (CS et SIL spécialisations d'initiatives locales) qui a déjà été initiée est à poursuivre car elle permet de rendre plus spécifiques les formations des jeunes au plus près des besoins locaux (vrai pour la banane ou la canne mais aussi tous types de diversifications animales ou végétales). • Le suivi des sortants de formation doit être systématisé comme un outil d'information et de pilotage dans le cadre d'une gouvernance qui implique les professionnels (interprofessions, chambre d'agriculture), dans la mesure où ceux-ci se mobilisent pour favoriser l'intégration des jeunes dans l'emploi agricole, via les différents dispositifs (exemple de la convention RSMA - Banamart, voir A2.2). Dans le cadre de l'enquête IPA (Insertion Professionnelle des apprentis) réalisée par le rectorat avec le concours de l'AGEFMA, nécessité de faire une exploitation
------------------------------------	--

distincte des données relatives à la situation des sortants du CFA agricole. Compléter cette enquête par des études d'insertion à 2 ou 3 ans pour chacune des cohortes ayant fait l'objet de l'enquête IPA.

- Développer le préapprentissage auprès des jeunes intéressés par les métiers de l'agriculture

Maître d'ouvrage : DAAF-SFD

Partenaires : CFA Agricole, Lycées agricoles et CFPPA, RSMA, Interprofessions, Rectorat, AGEFMA-OREF, FAFSEA

Moyens à mettre en œuvre : Il s'agit de dispositifs existants qu'il s'agit de mobiliser avec une plus grande concertation et détermination.
Le suivi des sortants nécessite un budget spécifique (DAAF-SFD).

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

- Indicateurs de résultats**
Indicateurs d'évaluation
- Nombre de jeunes et de demandeurs d'emploi entré en formation en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)
 - Nombre de stagiaire en formation professionnelle continue ayant intégré une formation dans le secteur de l'agriculture
 - Nombre de contrats de professionnalisation
 - Nombre de jeunes ayant suivi la formation RSMA
 - Nombre d'exploitations accueillant des jeunes en alternance (hors apprentissage)
 - Taux d'emploi à 6 mois dans le secteur agricole pour les jeunes sortants de la formation initiale agricole (y compris alternance)

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.6	Développer les parcours de professionnalisation

Constat problématique	<p>Les salariés sont le plus souvent employés dans de petites exploitations, il leur est difficile d'évoluer et de faire reconnaître leurs compétences au sein de leur entreprise ou dans la mobilité auprès d'autres employeurs.</p> <p>Par ailleurs il est difficile de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience dans le cadre des diplômes agricoles classiques, en particulier par le fait de lacunes dans les fondamentaux pour de nombreux salariés, mais aussi par une relative inadaptation des référentiels à évaluer les compétences acquises (culture et élevage tropical).</p> <p>Il est ainsi difficile de mobiliser le dispositif de formation « période de professionnalisation » qui s'adresse aux salariés avec ancienneté pour des formations qualifiantes.</p>
----------------------------------	--

Résultats attendus	<p>Mettre en place des qualifications professionnelles adaptées et accessibles aux salariés (ouvriers et employés), par la formation et la VAE</p> <p>Développer le dispositif de formation « période de professionnalisation » ainsi que la VAE</p>
---------------------------	--

Contenu de l'action	<p>Pour avoir la possibilité d'évoluer dans le salariat agricole, de faire reconnaître ses compétences, il faut pouvoir trouver un parcours de formation individualisé débouchant sur une qualification reconnue. Or le système dispositif de formation continue « période de professionnalisation » pour les salariés en poste.</p> <p>A défaut d'un certificat de Qualification Professionnelle (CQP) agriculture ou élevage tropical ou encore agent de remplacement qui reconnaisse la polyvalence, il est possible d'adapter des certificats de spécialisation des diplômes agricoles ainsi que les SIL (spécialisations d'initiatives locales à l'exemple de la SIL Production Bananière) dont la DAAF-SFD a la charge.</p> <p>La DAAF-SFD peut ainsi, à la demande des professionnels et à l'instigation de l'organisme de formation porteur de la formation, valider les référentiels et modalités d'évaluation des compétences.</p> <p>L'AGEFMA-CRIS VAE pourra faire la promotion de ce dispositif dans le cadre de sa mission.</p>
------------------------------------	---

Maître d'ouvrage	DAAF-SFD, CPRE Agricole																					
Partenaires	Lycées agricoles, AGEFMA-CRIS VAE, organismes de formation publics et privés.																					
Moyens à mettre en œuvre	Budget d'ingénierie (DAAF-SFD) pour créer les CQP ou SIL. Budget de formation « professionnalisation » et VAE mobilisé par le FAFSEA.																					
Calendrier de mise en œuvre	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception</td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> </tr> </tbody> </table>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Conception							Mise en œuvre						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017																
Conception																						
Mise en œuvre																						
Indicateurs de résultats Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Création de CQP ou SIL • Nombre de salariés obtenant un diplôme dans le cadre d'un dispositif de formation continue ou VAE 																					

AXE 2	Valoriser la profession agricole, les métiers
Action n° 2.7	Mutualiser les ressources humaines

Constat problématique	<p>Il n'y a pas en Martinique à la différence de la Guadeloupe et des régions métropolitaines, de service mutualisé concernant les ressources humaines.</p> <p>Si la pratique de l'entraide existe de façon traditionnelle, le besoin se fait sentir de pouvoir remplacer des exploitants ou des salariés rendus indisponibles par la maladie, des obligations syndicales ou la formation.</p> <p>Il y a également un besoin de compétence technique qualifiée voire hautement qualifiée, compétence qui ne peut être acquise par une exploitation seule, et qui pourrait être avantageusement partagée entre plusieurs exploitations.</p>
Résultats attendus	Offrir un service de mutualisation de ressources humaines pour les exploitations, pour remplacer temporairement ou pour un temps

	partagé.																					
Contenu de l'action	<p>Création d'un groupement d'employeurs qui peut avoir plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un service de remplacement pour favoriser l'entrée en formation des exploitants et des salariés, pour remplacer des exploitants ou des salariés malades ou remplacer des exploitants ayant des responsabilités syndicales ou d'administrateurs d'organisations professionnelles • Mise à disposition de compétences rares • Un dispositif d'insertion et de qualification 																					
Maître d'ouvrage	Organisations professionnelles agricoles																					
Partenaires	Les organisations de producteurs, Interprofessions, Instituts techniques, FAFSEA, DIECCTE																					
Moyens à mettre en œuvre	<p>Budget de création de la structure et d'aide au fonctionnement dans les premières années (DIECCTE, Pôle Emploi)</p> <p>Budget insertion (DIECCTE) pour l'emploi d'insertion.</p> <p>Budget de formation (FAFSEA) pour la professionnalisation.</p> <p>L'emploi est financé par les employeurs adhérents à la structure.</p>																					
Calendrier de mise en œuvre	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception</td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> </tr> </tbody> </table>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Conception							Mise en œuvre						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017																
Conception																						
Mise en œuvre																						
Indicateurs de résultats Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Création du service de mutualisation • Effectif employé par le service de remplacement • Qualifications acquises par les salariés du service de mutualisation 																					

7.3. Axe 3 – Formaliser la gouvernance du programme d'action emploi-formation de l'agriculture de Martinique

AXE 3	Formaliser la gouvernance du programme d'action emploi-formation de l'agriculture de Martinique
Action n° 3.1	Pilotage

Constat problématique /	<p>Le contrat d'étude prospective Agriculture Martinique doit être un outil opérationnel à disposition des partenaires du secteur, une boîte à outils dont le programme d'action emploi-formation est le stade ultime de développement.</p> <p>Mais pour qu'il soit véritablement doté de l'opérationnalité nécessaire à sa mise en œuvre, il est indispensable qu'il prévoie, dès son adoption, les moyens, les mécanismes et les structures qui participeront à son application.</p> <p>L'exemple du précédent CEP agriculture montre que, faute d'anticiper sur les conditions de son efficience, le programme d'action risque de rester lettre morte.</p> <p>Le diagnostic a montré que, face aux difficultés multiples que rencontre l'agriculture en Martinique, la mise en action opérationnelle de l'étude s'impose.</p>
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Un CEP utile • Un CEP piloté et suivi part les partenaires • Un CEP évalué
Contenu l'action de	<ul style="list-style-type: none"> • Saisie de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi pour piloter le programme d'action. La CPRE est l'instance au sein de laquelle les partenaires sociaux débattent des orientations et des actions à définir en matière d'emploi et de formation des salariés agricoles. C'est donc la structure naturelle à qui confier le pilotage • Suivi du programme par un comité de suivi des financeurs. Le CEP supposant la mise en œuvre de financements divers, il est indispensable qu'un comité des financeurs en suive périodiquement l'application. • Mise en place d'un tableau de bord de pilotage (indicateurs de résultats) pour en permettre le suivi. • Evaluation prévue dès la mise en œuvre du plan d'action pour

	déterminer les paramètres d'évaluation.																					
Maître d'ouvrage	La CPRE constitue le comité de pilotage du plan d'action du CEP																					
Partenaires	Conseil Régional, DAAF, DIECCTE, AGEFMA-OREF, Chambre agriculture, VIVEA,																					
Moyens à mettre en œuvre	Le pilotage est assuré par des personnes mandatées par leur organisation.																					
Calendrier de mise en œuvre	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conception</td> <td style="background-color: #800080;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> <td style="background-color: #ccccff;"></td> </tr> </tbody> </table>		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Conception							Mise en œuvre						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017																
Conception																						
Mise en œuvre																						
Indicateurs de résultats Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • % d'actions mises en œuvre <p>Les indicateurs des différentes actions notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés et non salariés formés - Nombre d'actions de formation ayant impliquées la recherche - Volume d'emplois ayant fait l'objet de mutualisation <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du comité de pilotage • Mise en place du comité de suivi • Existence de tableaux de bord renseignés 																					

AXE 3	Formaliser la gouvernance du programme d'action emploi-formation de l'agriculture de Martinique
Action n° 3.2	Observatoire emploi-formation de l'agriculture
Constat problématique	<ul style="list-style-type: none"> • Les difficultés rencontrées dans la collecte du « matériel » des données utiles à l'élaboration du diagnostic du CEP ont nettement fait ressortir que l'absence d'un observatoire emploi-formation sur l'agriculture martiniquaise était un handicap sérieux à la connaissance fine des réalités qui impactent les ressources humaines du secteur, et était surtout préjudiciable à l'action nécessaire pour en corriger les évolutions. • Si les données techniques et économiques du secteur sont relativement maîtrisées, les données sociales et humaines sont encore peu prises en considération du fait de ce défaut constaté de la fonction d'observation.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux connaître, pour mieux comprendre, les indicateurs RH sur l'ensemble de l'agriculture et chacun des sous-secteurs. • Anticiper sur les évolutions observées. • Gagner en réactivité par rapport aux changements attendus.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte et traitement des données statistiques emploi-formation : Mise en commun périodique (annuelle, semestrielle) des données RH émanant des différentes organisations-sources détentrices d'information : Région, DAAF-SFD, Pôle Emploi, CGSS, Chambre d'Agriculture, FAFSEA-VIVEA, organisations professionnelles...etc. (voir la présentation des sources statistiques mobilisées dans le CEP en introduction méthodologique). • Veille technique sur les nouvelles réglementations, les nouvelles orientations RH, répertoire des aides • Benchmarking : C'est un processus continu de recherche, d'analyse comparative, d'adaptation et d'implantation des meilleures pratiques pour améliorer la performance de gestion des ressources humaines. Il permet d'étudier et d'analyser les techniques emploi-formation, les modes d'organisation d'autres territoires afin de s'en inspirer et d'en retirer le meilleur.
Maître d'ouvrage	<ul style="list-style-type: none"> • CPRE Agricole

Partenaires

- Conseil Régional, DIECCTE, DAAF, Pôle Emploi, CGSS, Chambre d'Agriculture, FAFSEA, VIVEA, AGEFMA-OREF

Moyens à mettre en œuvre

Il s'agit surtout d'une concertation entre acteurs.
 Dans l'action 2-2, il a été évoqué la possibilité de la création d'une AREFA dont l'animateur peut jouer un rôle déterminant pour la CPRE.

Calendrier de mise en œuvre

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Conception						
Mise en œuvre						

Indicateurs de résultats
Indicateurs d'évaluation

- Existence de l'observatoire
- Nombre d'organismes fournisseurs de données impliqués