

## **50 ans des CFPPA**

***Intervention de Philippe VINÇON - Agrosup Dijon, le jeudi 16 mars 2017***

Je suis heureux d'être à Dijon pour parler de formation professionnelle pour adultes. En effet, c'est un secteur qui marche bien. Un secteur motivant pour les agents, le récent sondage auprès des directeurs de CFPPA le montre et je tenais à le souligner.

Les CFPPA ont aujourd'hui 50 ans. Cette période a été marquée par de profondes évolutions de leurs activités liées aux mutations du monde rural, de la politique de formation continue et des politiques agricoles.

Je tiens à saluer tous les participants qui sont souvent venus de loin, de Guyane, des Antilles, de Nouvelle-Calédonie et tous ceux qui ont rendu possible cette manifestation. Je voudrais en particulier remercier AgroSup Dijon et Eduter qui nous accueillent et en premier lieu Thierry Langouët. Cet accueil montre aussi l'étroitesse des liens entre vos centres et l'enseignement supérieur et la recherche.

Je voudrais organiser mon propos en trois points : quels enseignements peut-on tirer de l'histoire des CFPPA ? Quelles sont les attentes du MAAF vis-à-vis des CFPPA ? Ce que les CFPPA peuvent raisonnablement attendre du MAAF ?

### **1 – Quels enseignements tirer de l'histoire des CFPPA ?**

L'enseignement agricole, c'est le gros morceau du ministère de l'agriculture : plus de la moitié des personnels et près de la moitié du budget.

L'enseignement agricole est un système qui marche bien. Il offre ainsi aux parents et aux jeunes une alternative à l'éducation nationale au sein du service public. Il permet à de nombreux jeunes comme à des adultes d'obtenir un diplôme, de suivre une formation professionnalisante, de trouver un métier et surtout de réussir leur vie.

Dans ce cadre, les CFPPA constituent un élément essentiel : vous êtes les cheveu-légers de l'enseignement agricole.

Numériquement d'abord puisque 250 000 stagiaires passent chaque année dans 500 centres de formation pour adultes de l'enseignement agricole dont environ 151 centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA). Ce chiffre permet de réaliser combien les CFPPA sont un lieu de rayonnement important pour le MAAF. Les personnels des CFPPA représentent un cinquième de tous les agents des EPLEFPA.

Au-delà de ces chiffres, les CFPPA sont historiquement plus en lien avec le monde professionnel que la voie scolaire. D'abord parce qu'ils sont davantage en prise directe avec les demandes des employeurs que ce soient les entreprises, les représentants agricoles, le monde associatif et les élus, et ensuite parce que leurs formateurs sont plus fréquemment issus de ce monde que les enseignants.

Ces spécificités vous ont conduit à développer des qualités de réactivité, d'adaptabilité et d'innovation.

Adaptabilité pour répondre aux besoins du terrain. C'est essentiel pour être retenu dans un appel d'offres et cela impose parfois de s'associer à d'autres.

Réactivité car vous n'êtes pas dans le temps long des réformes scolaires. Vous devez être agiles pour répondre immédiatement à la demande et apporter sur des durées parfois courtes les compétences attendues.

Innovation car il faut imaginer d'autres manières d'apprendre et intégrer toute la personne. Il faut enseigner ou transmettre des savoirs et des savoir-faire bien sûr mais aussi des savoir-être si nécessaires pour s'insérer dans le monde professionnel. C'est ainsi que vous êtes à l'origine d'innovations comme la mise en place des unités capitalisables, l'acquisition progressive des diplômes et la validation des acquis de l'expérience dont, par la suite, la voie scolaire s'est inspirée.

En raison du public que vous suivez, vous avez une place particulière au sein des EPLEFPA auxquels vous apportez beaucoup de dynamisme et de visibilité.

Malgré la contribution que vous apportez, je ressens un regret de ne pas avoir eu davantage d'attention de la part du Ministère. Je l'ai constaté, le DGER est plus mobilisée sur les questions scolaires dans la mesure où c'est là que se concentre le dialogue social. Il faudra faire évoluer les choses et revenir à une situation plus équilibrée. L'enseignement agricole doit marcher sur ces deux jambes, celle de la formation initiale et celle de la formation professionnelle pour adultes.

**Ce que je retiens donc de ces 50 ans d'histoire des CFPPA, c'est votre dynamisme et votre capacité à innover en permanence pour vous adapter à une situation en constante évolution.**

## **2. Quelles sont les attentes du MAAF vis-à-vis des CFPPA ?**

La vocation de l'enseignement agricole est d'appuyer les politiques du MAAF et les CFPPA ont su s'inscrire dans les grands axes de la politique agricole de notre ministère. La part de votre activité consacrée aux métiers de l'agriculture est d'environ 50 %. C'est le double de la part qu'ils occupent dans l'enseignement scolaire.

Votre premier métier est d'accompagner l'installation.

- **Installer des professionnels en agriculture**

Le renforcement des compétences des agriculteurs est un phénomène tendanciel : le niveau V était exigé il y a 50 ans, c'est le niveau IV depuis les années 90. 30 % des jeunes agriculteurs s'installent avec un diplôme d'ingénieur.

Souvent les jeunes s'installent après une expérience professionnelle. Le BPREA reste un diplôme incontournable. Il permet à bon nombre de personnes de s'orienter vers l'installation après un parcours de formation non agricole ou en seconde étape d'un parcours professionnel. Aujourd'hui, le BPREA est délivré à 7 300 personnes et représente 15 % de votre activité. Des publics de plus en plus diversifiés sont aujourd'hui candidats pour l'installation avec de plus en plus de candidats hors cadre familial. Les formations sont donc adaptées à cette situation. Le président des Jeunes Agriculteurs nous a interpellés sur la nécessité de mieux articuler les formations initiales et les formations

directement liées à l'installation.

- **la capacité de l'EPL à fidéliser ses publics** : les scolaires d'hier sont les usagers de la formation continue d'aujourd'hui et de demain.
  - Au regard des témoignages des élèves, apprentis, étudiants, de la satisfaction qu'ils expriment sur leurs années passées dans les établissements d'enseignement agricoles, nous devons leur donner rendez-vous au CFPPA tout au long de leurs parcours professionnels.
- **Préparer l'agriculture de demain et aider à répondre aux attentes sociétales.**

Renforcer la dimension agro-écologique de notre agriculture en s'appuyant sur les exploitations agricoles des établissements.

Accompagner la montée en puissance de l'agriculture biologique.

Mieux intégrer le bien-être animal. L'enseignement agricole et plus encore l'appareil de formation continue est et sera présent pour inciter aux changements de pratique.

Notre agriculture est diverse. Il faut former des agriculteurs qui correspondent à cette diversité. Bien sûr, il faut répondre aux besoins concernant les circuits courts, le bio, la recherche de valeur ajoutée et de transformation mais il faut également être en capacité de former des agriculteurs qui puissent répondre en quantité et en qualité aux besoins des industries comme des acheteurs étrangers.

Contribuer aux formations réglementées ou dispositifs capacitaires

- Je pense aux dispositifs tels que le transport des animaux vivants, le « Certiphyto », la formation réglementée en hygiène alimentaire, le certificat protection animale qui sont des dispositifs intégrés à la politique publique du Ministère et pour lesquels les centres sont des opérateurs incontournables. Pour le seul Certiphyto, la dépense de formation financée par les fonds de formation s'élève annuellement à 6M€. 80 000 professionnels sont concernés chaque année.
- **Répondre aux besoins de montée en compétences du monde rural**

L'élévation du niveau des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité pour les exploitants agricoles mais aussi les salariés des entreprises agroalimentaires, forestières, des travaux agricoles, des secteurs des espaces verts, du tourisme et des services à la personne.

**Le secteur agroalimentaire** constitue le premier secteur industriel du pays avec 450 000 salariés, souvent au cœur des territoires ruraux. C'est un atout pour la France avec un excédent commercial de 6 Mds€ par an. Pourtant, si on retire les vins et spiritueux, nous sommes déficitaires. Nous devons donc nous mobiliser pour restaurer notre compétitivité et stimuler l'emploi. La formation des salariés constitue l'un des principaux goulots d'étranglement. Il est difficile d'attirer des jeunes mais il est sans doute plus aisé de présenter des métiers à des adultes en recherche d'emploi ou dans les secteurs de l'intérim. Ces formations ne représentent que 4 % du total offert par les CFPPA. Il faut changer d'ordre de grandeur et je suis très heureux d'avoir pu assister aux

journées du réseau F2A à Pontivy qui ont témoigné de la force des liens entre les établissements, les universités et les industriels pour former davantage d'adultes à ces métiers souvent injustement décriés.

Les CFPPA ont ainsi un apport essentiel et participent efficacement à la mise en œuvre des politiques régionales pour l'emploi portées par les conseils régionaux, relayées par Pôle emploi et certains OPCA comme le FAFSEA.

Il convient également de préparer les métiers du futur et je pense en particulier aux **métiers du numérique** qui vont renouveler les métiers des agro-équipements et du conseil aux agriculteurs. Aujourd'hui, les grands industriels du machinisme agricole ne peuvent plus compter uniquement sur le réseau des distributeurs et vont former directement des conseillers pour les agriculteurs. Il s'agit de milliers d'emplois. Les liens que nous avons avec l'IRSTEA et les établissements du supérieur doivent être mobilisés pour vous permettre de prendre votre part de ce marché.

**Le ministère entend que vous assuriez votre rentabilité alors que la pression concurrentielle est plus forte qu'autrefois. Mais des voies d'amélioration existent.**

Les années 80/90 sont souvent décrites comme un âge d'or où le CFPPA contribuait très largement à la trésorerie de l'EPLEFPA. Il faut cependant se méfier des visions rétrospectives, parfois enjolivées.

Aujourd'hui, la situation financière des CFPPA est encore solide, même si un tiers d'entre eux est en fragilité financière. Elle est néanmoins très variable et nécessite une grande vigilance de tous car bien géré, le CFPPA est un réel centre de profit pour l'EPL.

50 ans après leur création, les CFPPA ne sont pas seuls à offrir des formations aux exploitants agricoles. Les Chambres d'agriculture dans le cadre de leur nouvelle organisation régionale renforcent leur offre de formation, avec notamment des actions à fort pouvoir d'attractivité technologique et dans le domaine juridique.

**Pour améliorer les choses, je voudrais insister sur un certain nombre de points.**

- L'importance de proposer des formations en permanence actualisées, de haute technologie et de qualité, soit par une expertise propre au CFPPA, soit par une expertise partagée par un collectif de CFPPA, soit en partenariat avec des acteurs techniques. Dans ce sens, le travail de veille sur les appels d'offres, et la connaissance des orientations stratégiques définies par les conseils d'administration des fonds de formation sont autant de sources d'information incontournables pour proposer une offre pertinente. Les bonnes relations avec les délégations territoriales de ces financeurs sont essentielles.
- L'importance de développer des capacités d'ingénierie de formation au sein de chaque CFPPA. Et il est aussi nécessaire de développer des capacités nécessaires en ingénierie financière afin d'optimiser les dispositions nouvelles de formation.
- L'importance de s'inscrire dans une démarche de qualité :
  - Les exigences qualité se développent et prennent une place prépondérante dans la prestation offerte par le centre. L'obligation incombe aux financeurs de vérifier la qualité de l'action de formation.
  - Des CFPPA sont déjà détenteurs d'une certification, d'un label reconnu. Tous les

CFPPA, pour garder leurs marchés devront être en capacité (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017) soit de justifier de la détention d'une certification soit de s'inscrire dans l'évaluation portée par son ou ses financeurs.

- Aussi, la DGER a fait valoir une certification de services REF132, établie par l'AFNOR certification. Cette certification est à disposition de tous les Cfppa. Je souhaite vivement que les Cfppa s'en emparent. AgroSup Dijon – Eduter est pleinement investi pour accompagner les centres pour faciliter leur choix.

**Comme vous le voyez, le ministère a de grandes ambitions pour vous car la formation tout au long de la vie ouvre des perspectives immenses, mais il est aussi à vos côtés.**

## **2 – Je voudrais maintenant souligner ce que vous pouvez attendre du MAAF.**

Le ministère a pour première mission de vous dire ce qu'il attend de vous, de vous fixer la ligne et le sens de votre action. Il doit aussi vous défendre, vous valoriser dans un contexte où **la gouvernance de la formation continue donne une plus grande place aux partenaires sociaux.**

- **L'évolution majeure de la gouvernance de la formation professionnelle continue tient dorénavant au quadripartisme.** La loi du 5 mars 2014 a renforcé le rôle et les responsabilités des Conseils Régionaux et met l'accent sur une gouvernance à 4 : l'État, les Régions, les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés. Le Conseil Régional porte la politique d'orientation et de la formation professionnelle sans agir isolément.
- **Dans cette organisation d'influence, chacun a sa part.**

Au niveau national : le Ministère participe aux travaux du CNEFOP, il en est le relais auprès des DRAAF et permet ainsi une appropriation collective des nouvelles dispositions. La DGER est également en lien avec les fonds de formation : VIVEA, FAFSEA, OPCALIM et dans une moindre mesure AGEFOS-PME. Il ne faut pas omettre le champ du travail temporaire. L'agriculture, l'agroalimentaire, le paysage sont des secteurs faisant appel au travail temporaire et les salariés en mission d'intérim ont également accès à la formation professionnelle continue.

Au niveau régional, la DRAAF participe aux travaux du CREFOP.

Au plan local, le CFPPA par son conseil de centre et l'EPLEFPA par son conseil d'administration sont chacun en situation d'échanges avec les partenaires sociaux, le Conseil Régional et la DIRECCTE.

**Nous avons le devoir d'être bien articulés entre ces 3 niveaux et de faire passer nos messages en cohérence.**

Nous avons également le devoir de mieux travailler avec les régions. Le 23 juin, le ministre a signé une convention cadre sur l'enseignement agricole avec le président de l'ARF, M. Richert. Elle fait spécifiquement référence aux CFPPA. Il faut veiller à la mettre en œuvre région par région. Occitanie qui est la première région pour la formation professionnelle (15%) pour adultes vient de signer une convention avec le DRAAF.

Normandie, Hauts de France, Auvergne Rhône Alpes, Bretagne ont engagé les travaux. Il faut les finaliser pour réserver aux CFPPA toute leur place.

- **Deux dispositions ont été créées par la loi de 2014, le CEP (conseil en évolution professionnelle) et le CPF (compte personnel de formation).** Elles visent à mettre à portée des personnes en situation d'emploi ou en recherche d'emploi, un conseil en évolution professionnelle et un compte de formation attaché à la personne et non à l'entreprise.

Ces dispositions sont des avancées pour favoriser l'initiative individuelle au départ en formation. Il s'agit, pour les CFPPA de s'inscrire dans des relations partenariales locales afin de proposer les services et les formations en adéquation avec ces dispositions, par exemple des formations organisées en blocs de compétence.

Il faut vous tenir informés des avancées réglementaires pour que vous puissiez vous positionner au plus vite.

- Vous pouvez compter aussi sur la DGER pour appuyer les réseaux nationaux d'établissements : Préférence FORMation et F2A.
  - Préférence Formation et F2A représentent deux outils majeurs pour le développement des formations professionnelles continues. Ils puisent leur légitimité et leur rayonnement dans leur gouvernance dynamique portée par les directeurs.

**Il faut aussi vous aider à mieux gérer les ressources humaines.**

- S'adapter à la concurrence, c'est pouvoir s'appuyer sur un cadre de gestion qui offre aux formateurs des garanties et des améliorations dans leurs conditions de travail afin de bénéficier de compétences fidèles et de bon niveau.
  - C'est pourquoi dans le cadre actuel des discussions avec les organisations syndicales sur la partie 1 du protocole de gestion des agents des CFA/CFPPA, nous avons précisé un certain nombre de garanties et de droits sociaux.
  - Nous avons aussi chercher à aider les directeurs à améliorer la sécurité juridique de leurs décisions en matière de gestion des ressources humaines.
  - La solution reste à trouver avec les syndicats portant sur la répartition des compétences entre le directeur et le conseil d'administration dans la gestion des contrats des formateurs. La lecture des textes faite par les organisations syndicales minimise les pouvoirs de gestion des directeurs quand notre lecture promeut un meilleur équilibre. Nous souhaitons offrir aux directeurs la souplesse de gestion nécessaire à l'adaptation aux contraintes de terrain, sous le contrôle et dans le respect des compétences du conseil d'administration.

**La fonction de directeur de CFPPA est à la fois difficile mais aussi très riche et formatrice.** Je vous remercie pour votre engagement dans cette mission.

Cette complexité ainsi que les compétences associées à ce poste sont reconnues et je voudrais en donner une illustration :

- les résultats de la liste d'aptitude 2016 à exercer des fonctions de directeur ou directeur adjoint d'EPLEFPA seront prochainement publiés
- il devrait y avoir une bonne trentaine de lauréats et, parmi eux, 5 responsables de CFPPA, ce qui montre votre capacité à intégrer ce statut d'emploi.

Le ministère a proposé en interministériel un statut de corps de directeur ou directeur

adjoint d'EPLEFPA :

- dans notre proposition, nous souhaitons que des responsables non fonctionnaires de centres constitutifs puissent accéder à ce corps, dès lors qu'ils auront fait la preuve de leurs compétences ;
- c'est une proposition ambitieuse qui illustre l'importance à nos yeux de la fonction de chef de centre constitutif d'un EPLEFPA.

Vous le voyez, la DGER fait déjà beaucoup mais peut faire encore davantage.

### **Conclusion : pour une place confirmée de la formation professionnelle dans l'enseignement agricole public**

A l'heure où les carrières s'allongent, où tout va plus vite, où il faut sans cesse se former pour pouvoir répondre aux besoins d'une économie où tout va plus vite, ma conviction est que les CFPPA sont l'un des éléments les plus dynamiques et les plus porteurs d'avenir de notre modèle d'enseignement agricole. La formation ce sont des savoirs techniques mais aussi donner confiance et apprendre à se comporter et à avoir confiance en soi. Sur ce sujet aussi, je pense que vous êtes bien placés.

#### **1 / Le schéma d'un EPLEFPA regroupant plusieurs voies de formation est plus que jamais pertinent, alors :**

- qu'il est maintenant reconnu que la formation doit s'organiser tout au long de la vie,
- que les Conseils régionaux ont des pouvoirs accrus dans le champ de la formation professionnelle initiale comme de la formation permanente,
- que la frontière entre formation initiale et formation continue sera franchie de plus en plus facilement ; cf. l'alimentation du CPA des décrocheurs scolaires, ou le droit au retour en formation pour les jeunes décrocheurs.
- que le lien avec les professionnels et les acteurs des territoires est une garantie de la qualité de la formation.

#### **2 / La technicité de la profession agricole est croissante et cette élévation des compétences doit s'appuyer sur un dispositif de formation performant .**

**3 / En amont de la préparation d'une offre de formation, le dialogue avec les branches professionnelles est essentiel :c'est ce qui a fait la force des CFPPA et cela doit demeurer une priorité.**

#### **4 / Et pour répondre dans de bonnes conditions aux appels d'offres du Conseil régional ou des branches professionnelles, le travail en réseau doit être systématiquement renforcé :**

- il permet une bonne préparation pédagogique des formations et la rédaction de réponses pertinentes ;
- ce travail en réseau doit être accompagné par les DRAAF et par la DGER.

Au moment où les territoires ruraux se sentent abandonnés et pensent que tout se joue dans les métropoles, nous avons un devoir de répondre à leurs attentes pour les aider à relever les défis et leur montrer qu'ensemble nous pouvons faire en sorte qu'ils aient un avenir. **C'est pourquoi je vous propose de faire un point au terme de vos journées pour voir comment mieux travailler ensemble.**