



Rapport du Conseil de Centre du 5 juin 2025



Sommaire

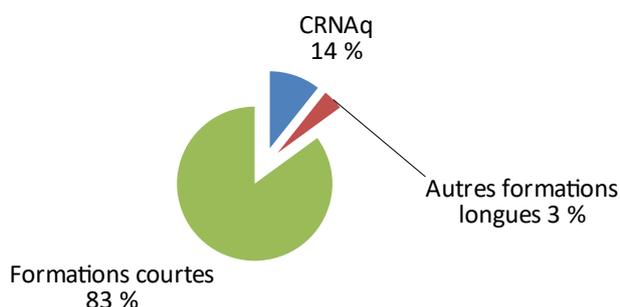
1.	Bilan pédagogique et financier de l'année 2024	3
1.1.	L'activité formation	3
1.2.	Actions en collaboration avec le CFAA 64	4
1.3.	Actions menées pour d'autres organismes	5
1.4.	La situation du dernier exercice dans son contexte	5
2.	Ressources humaines	7
3.	Démarche qualité	8
4.	Communication et développement	9
5.	Activités 2024-2025	9
5.1.	BPREA	10
5.2.	SIL Ovins lait	10
5.3.	Berger Vacher Transhumant	11
5.4.	BPA « maraîchage » HSP	11
5.5.	BP Aménagements Paysagers	12
5.6.	CS Arboriste Elagueur	12
5.7.	Préqualification aux métiers de l'agroalimentaire	13
5.8.	CAPA Opérateur en Industrie Agroalimentaire	13
5.9.	Licence professionnelle Valorisation des agro-ressources	14
5.10	CQP Agent d'élevage porcin	14
.		
5.11	Différent et Compétent	14
.		
5.12	Parcours à l'installation	15
.		
5.13	Maîtrise des documents comptables	15
.		
5.14	Accompagnements VAE	15
.		
5.15	Certiphyto	15
.		
5.16	Certibiocide	16
.		
5.17	Sécurité	16
.		
5.18	Formation « animer une équipe de chantier paysager »	17
.		
5.19	Formations courtes en espaces verts ou petit matériel agricole	17
.		
5.20	Formations courtes en élevage	17
.		
5.21	Formations courtes en agro-alimentaire	17
.		
5.22	Formations pour le GEIQ Agriqualif	17
.		
6.	La réflexion stratégique du centre	18
7.	Les projets en cours	19
8.	La carte de formation 2025-2026	20
9.	Situation budgétaire 2025	21

1. Bilan pédagogique et financier de l'année 2024

1.1. L'activité formation

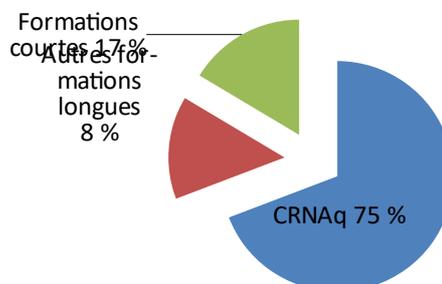
Pour l'année 2024, la formation représente 113 326 heures stagiaires, dont 82 184 heures en centre de formation, pour 1 261 stagiaires.

Effectifs de stagiaires 2024



- Les formations longues dispensées sur le centre peuvent être scindées en 4 domaines :
- Agriculture, pour de futurs agriculteurs et salariés : BPREA, CAPA réalisé dans le cadre du financement Habilitation Service Public (HSP), Action préparatoire aux métiers de l'agriculture (HSP), SIL ovins et Berger Vacher Transhumant.
 - Espaces verts : CS arboriste-élagueur, BP Aménagements paysagers,
 - Agroalimentaire : Préqualification et CAPA ouvrier en industrie agroalimentaire,
 - Vente et conseil : Licence professionnelle conseil de stratégie en agriculture et agro-ressources.

Heures stagiaires en centre 2024



Les formations longues concernent 202 stagiaires (16 % des effectifs totaux) dont 161 parcours financés par le CRNAq (Conseil Régional de la Nouvelle Aquitaine soit 14 % des effectifs totaux).

Les formations longues représentent 83 % des heures stagiaires dont 75 % financées par le CRNAq.

Financements 2024



financements.

Les financements sur les formations longues représentent 80 % du total des financements des formations. La part des formations financée par le CRNAq sur le centre est de 70 %.

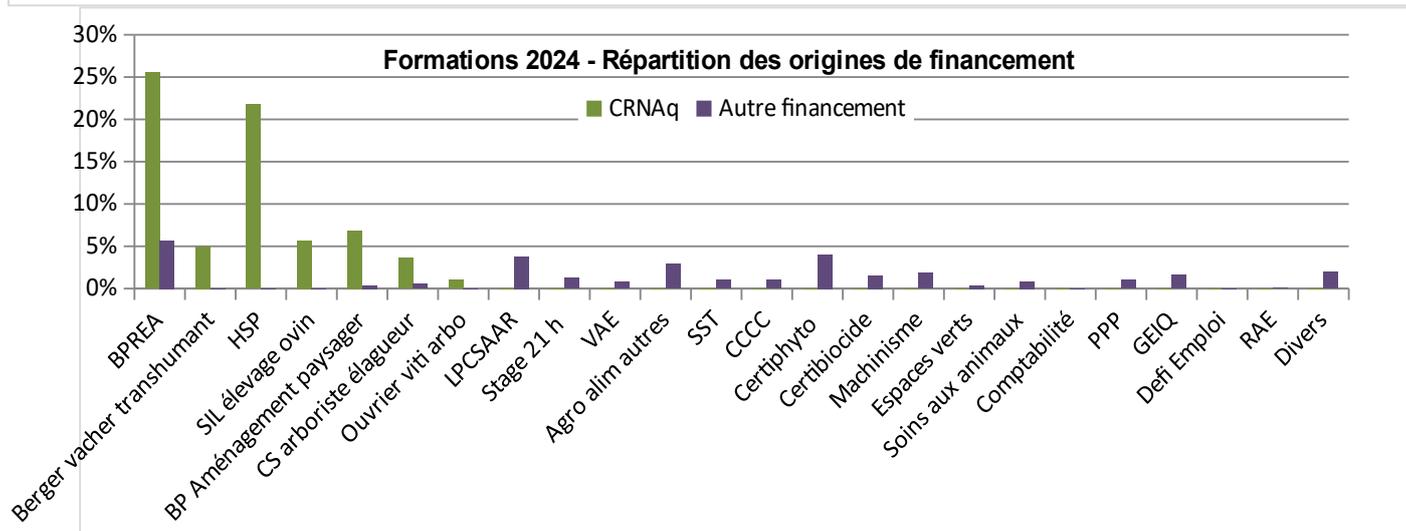
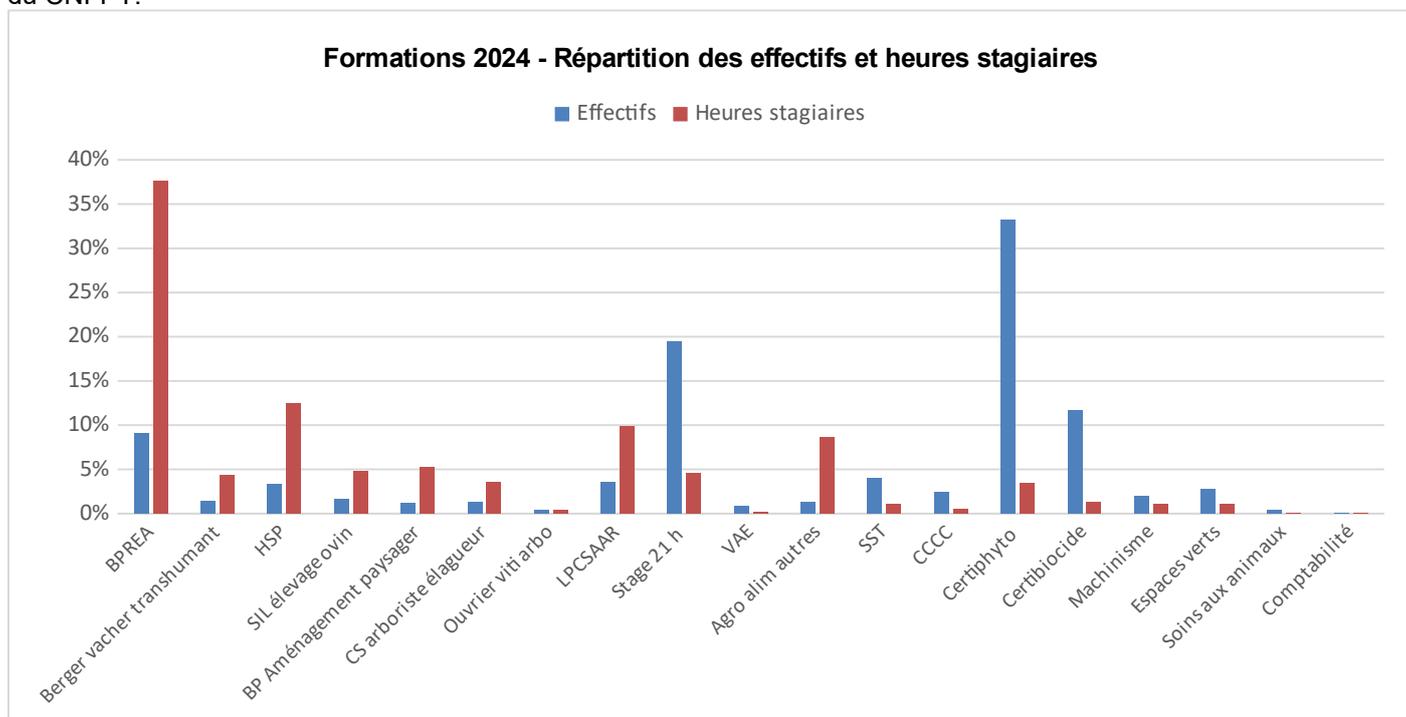
- Les formations courtes drainent 83 % des effectifs, 17 % des heures stagiaires, et 20 % des

L'essentiel de ces formations est destiné à un public agricole : stages de préparation à l'installation, validation des acquis de l'expérience, hygiène, sécurité et techniques en agro-alimentaire, sauveteur secouriste du travail, transport d'animaux vivants, certiphyto, certibiocide, entretien des matériels d'espaces verts.

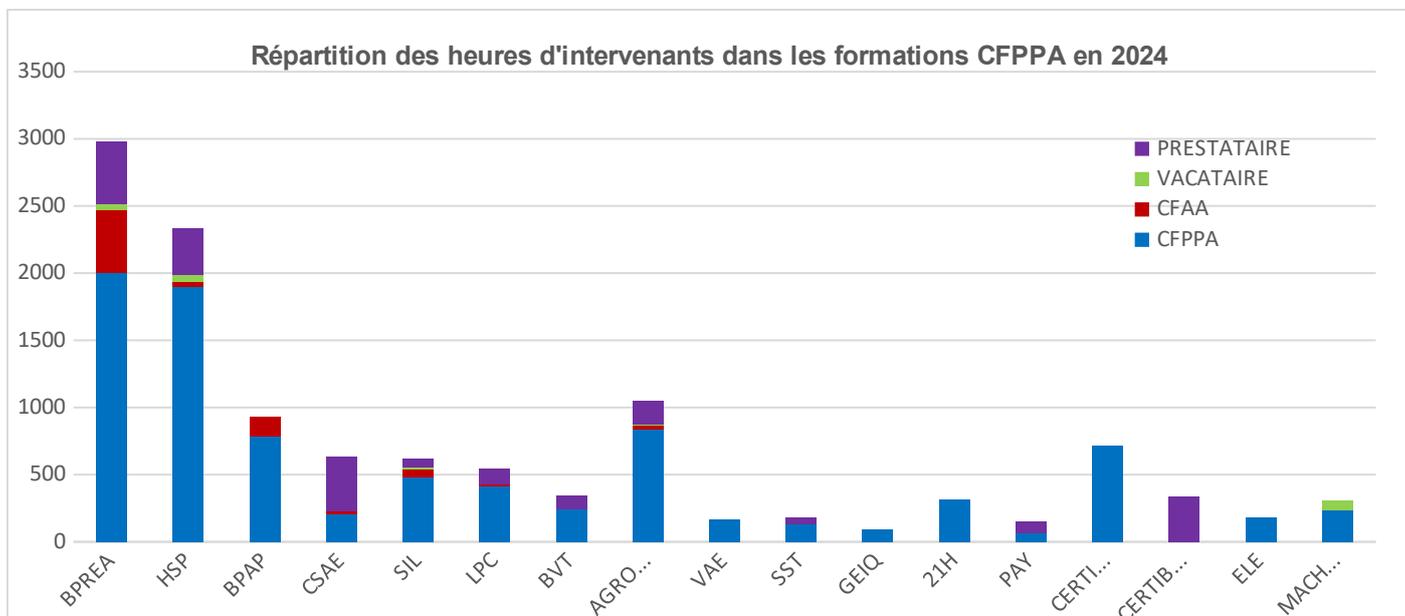
Les plus significatives sont :

- Les stages 21 h concernant 178 personnes (stable par rapport à 2023), 4,5 % des heures stagiaires en centre et 1,2 % des financements,
- Les stages « Certiphyto » représentant 299 stagiaires (soit 338 personnes de moins qu'en 2023), 3,2 % des heures stagiaires et 3 % des financements.
- Les formations liées à l'agroalimentaire et SST

Enfin, les formations « Certibiocide » apportent une activité régulière en relation avec les entreprises de prestation de service. Des formations « Entretien du matériel d'espaces verts » sont régulièrement mises en place pour le compte du CNFPT.



1.2. Actions menées en collaboration avec le CFAA 64 et les partenaires extérieurs



Un module technique (horticulture sur le Pays Basque) et les UCARE (unités capitalisables d'adaptation à la région et à l'emploi) du BPREA sont menées en commun avec le CFAA.

1.3. Actions menées pour d'autres organismes

Le CFPPA poursuit ses interventions dans différentes actions et formations :

- Agroalimentaire à l'attention des salariés pour le GRETA et des agriculteurs pour la Chambre d'agriculture,
- Parcours de formation individuels en situation de travail pour des salariés via le GEIQ AgriQualif,
- Jurys de reconnaissance des acquis de l'expérience dans le dispositif « Différent et compétent ».

1.4. La situation du dernier exercice dans son contexte

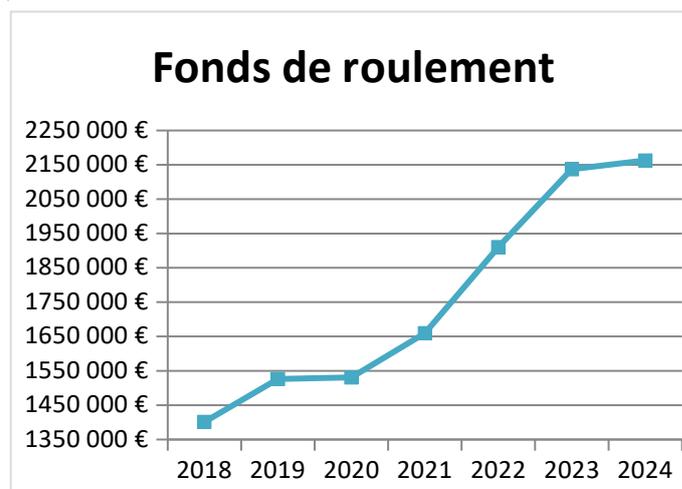
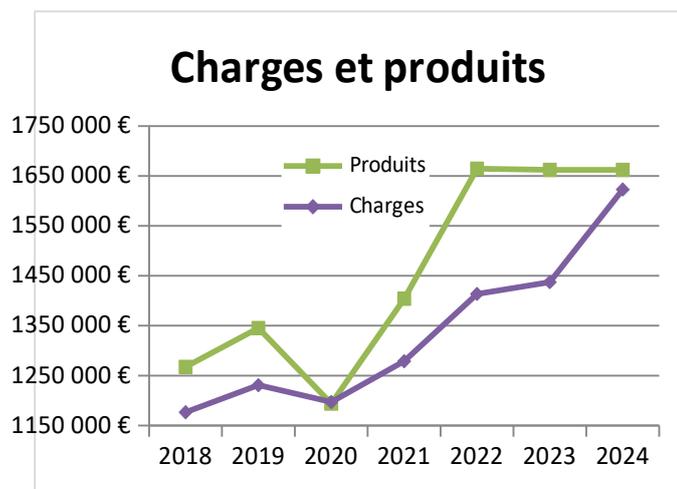
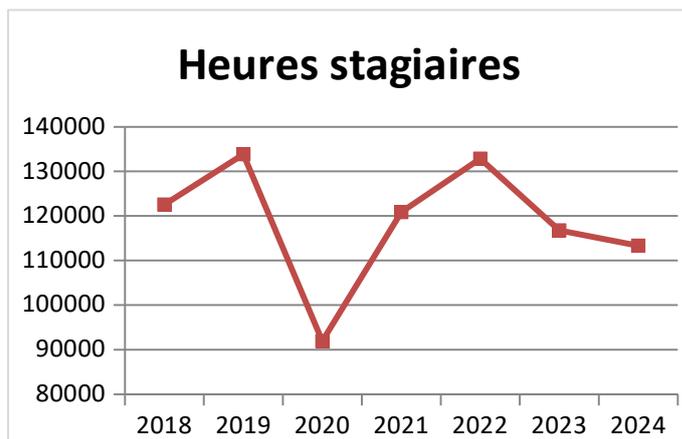
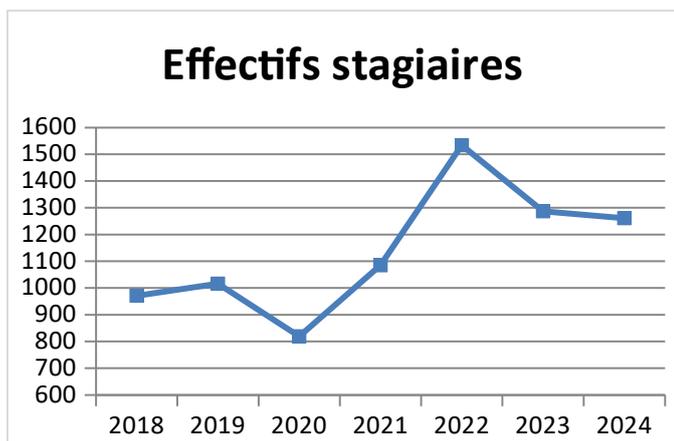
L'activité 2024 poursuit la dynamique observée l'année précédente :

- Nombre de stagiaires et total d'heures stagiaires en très léger retrait (respectivement - 1,5 % et - 2,5 % par rapport au précédent exercice). Néanmoins ce résultat reste sensiblement en deçà de celui affiché en 2019 (- 15 %).
- Le total des produits affiche la même tendance (- 2,4 %) contrairement aux charges qui augmentent de 10 %. Cela aboutit à un résultat de fonctionnement de 39 335 €, et une augmentation du fonds de roulement à hauteur de 25 692 € (ce dernier s'établit alors à 2 162 750 €).

Les principaux éléments d'explication à retenir sont les suivants :

- Concernant les parcours PRF, le total des heures stagiaires sur l'année est en recul de 5 % (- 4727 h). Les effectifs enregistrés en BPREA sur la rentrée de septembre 2024 ont été inférieurs aux précédents exercices et ont générés un retrait de - 4017 h par rapport au précédent exercice. Même si d'autres parcours enregistrent des heures stagiaires en augmentation (BVT, HSP, SIL), l'absence de renouvellement de la formation Ouvrier arbo-viti sur 2024 et de BP AP sur le premier semestre 2024 expliquent également en grande partie cette situation (- 8752 heures stagiaires cumulées). Les effectifs cumulés s'établissent à 165 stagiaires contre 181 stagiaires en 2023 générant une baisse de 30 638 € par rapport au précédent exercice.
- La licence CSAAR a sensiblement augmenté ses effectifs lors de la dernière rentrée (+ 3289 h sur 2024)
- Concernant les formations courtes dispensées par le CFPPA, cette activité poursuit sa baisse par rapport aux exercices précédents (947 stagiaires pour 13 515 heures stagiaires, contre 1057 stagiaires pour 14 000 heures stagiaires en 2023 et 1300 stagiaires pour 16 000 heures stagiaires en 2022), soit une réduction de 28 % des effectifs en deux ans (et une baisse de 15 % en heures stagiaires). L'impact budgétaire, est contrairement à l'année précédente, bien réel avec une diminution de 21 510 euros (- 10 % par rapport à 2023). La baisse d'activité est fortement corrélée aux formations certiphyto qui représentent à elles seules une perte de 63 180 euros par rapport à 2023 (pour une réduction de moitié des heures stagiaires entre ces deux exercices). Certaines formations courtes (biocide, SST) ont pourtant présenté des dynamiques positives mais insuffisantes pour compenser l'effondrement des formations certiphyto.
- La diminution se poursuit également sur les actions de formation longue financées hors CRNAq. Passant d'un effectif de 41 stagiaires à 37 stagiaires, mais avec une augmentation des heures stagiaires (9491 heures pour

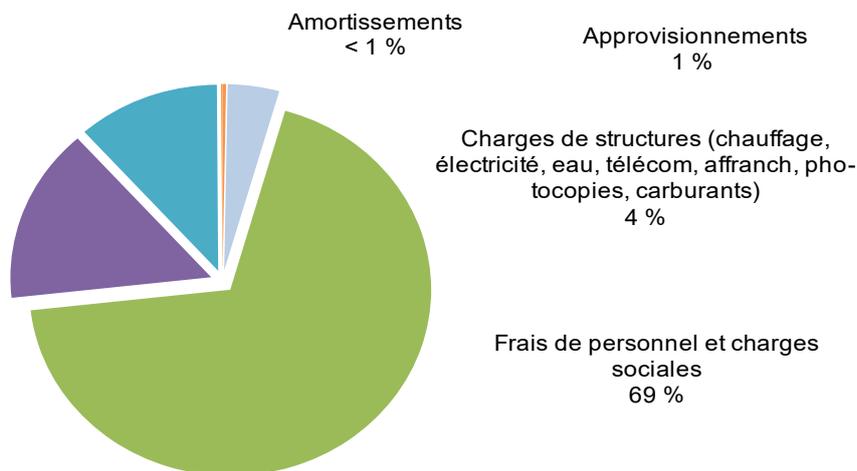
7 105 heures). Cette diminution concerne principalement les parcours financés par CPF de transition professionnelle en BPREA. Le recrutement en LPCSAAR est par contre en hausse.



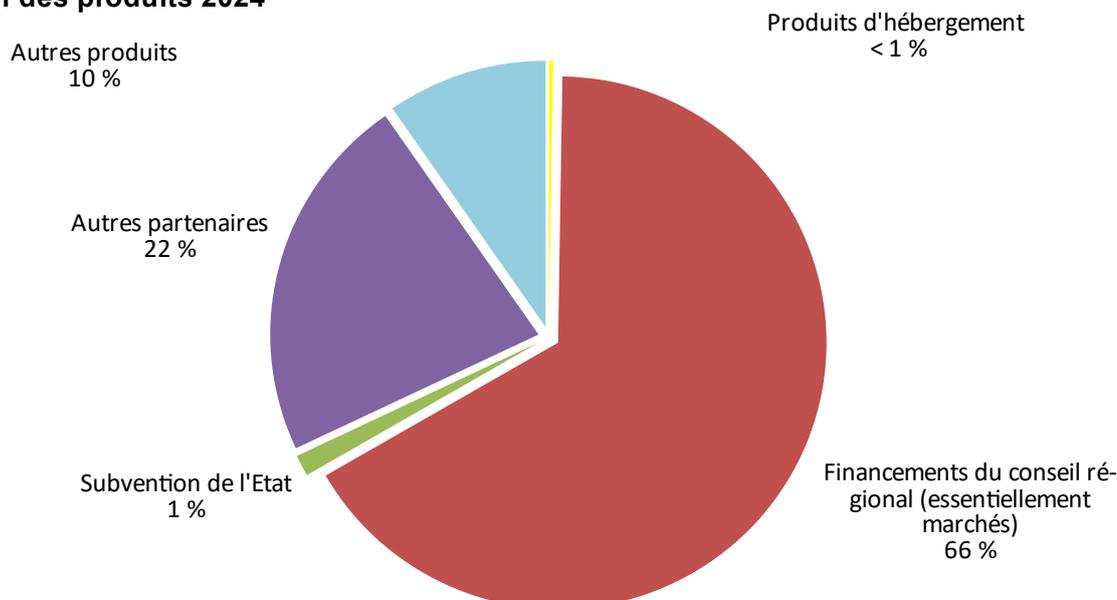
Répartition des charges 2024

Autres services extérieurs dont :
11%

Frais pédagogiques :
15%



Répartition des produits 2024



2. Ressources humaines

➤ Départs et remplacements

- Christine CRUSALEBES a fait valoir son souhait de quitter l'établissement à partir de début janvier (rupture conventionnelle). Une suite favorable à son souhait a été prononcée par l'établissement.
- Christine BERNATAS a remis une lettre de démission en date du 25 mars 2025. Sa mission s'est terminée le 25 mai 2025.

➤ Renforcement de l'équipe pédagogique

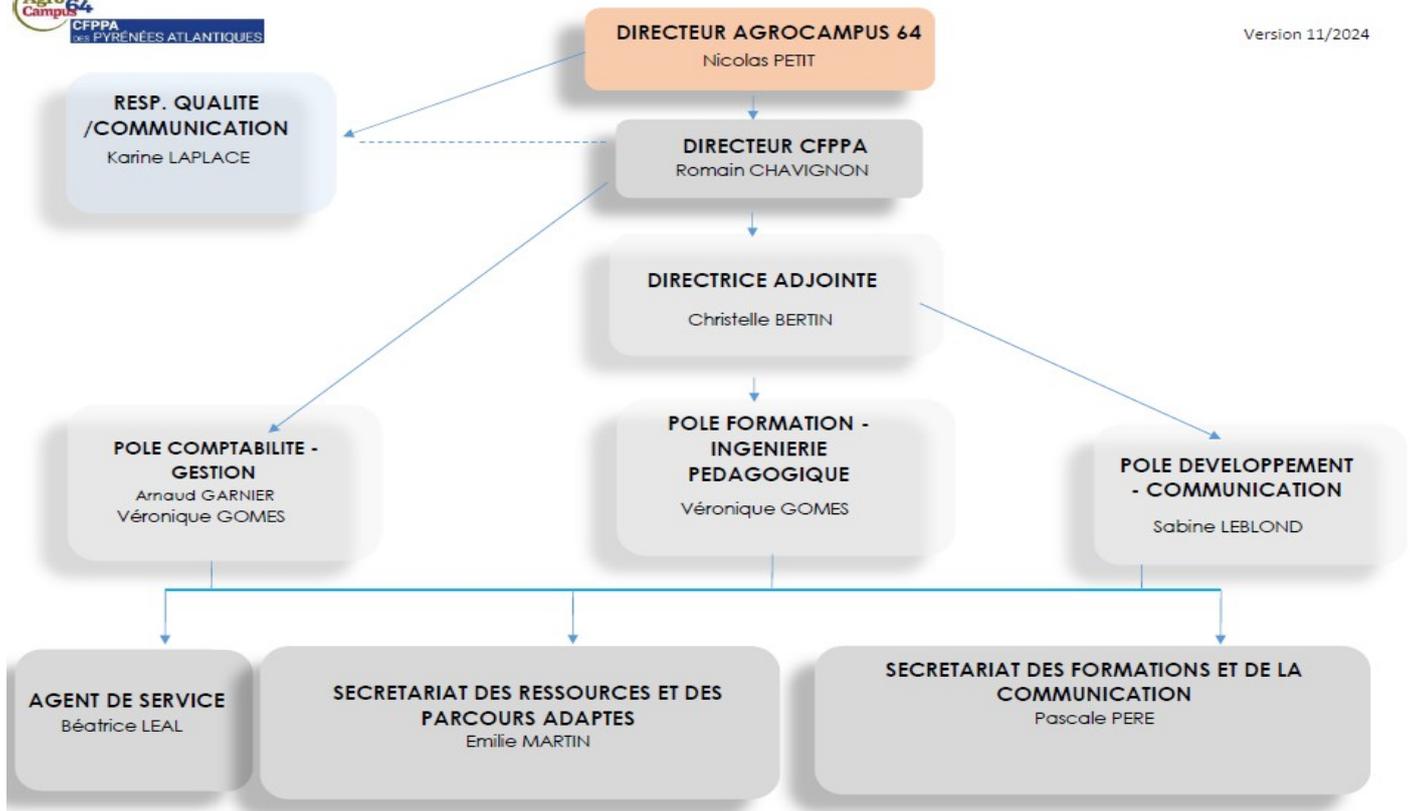
- Mélanie BIROLLEAU a été recrutée en mars 2025 afin d'assurer les missions de suivi et d'accompagnements des stagiaires du CFPPA. Elle aura aussi vocation à prendre en main la mission de référent handicap sur le centre.
- Mathieu PLAGNET va rejoindre l'établissement au 1^{er} juillet prochain à temps plein. Il aura en responsabilité les formations et projets touchant au pastoralisme notamment.

L'année écoulée a été l'occasion de pouvoir déployer progressivement un nouvel outil de gestion des activités de formation du centre (logiciel SC FORM en remplacement de YPAREO). Le paramétrage de certaines fonctionnalités est toujours en cours mais l'objectif d'une utilisation généralisée pour la rentrée de septembre est collectivement partagée.

L'actualité du centre est également marquée ce printemps par un travail sur la validation d'un protocole de gestion des agents contractuels sur budget (ACB). La direction de l'agrocampus 64 avait déjà proposé un cadre d'échange et mobilisé des discussions en 2024 sur la base d'un document interne à l'établissement. La publication d'une note de service ministérielle a néanmoins remis en cause le travail réalisé en imposant dorénavant une trame nationale sur laquelle il reste peu de marge de manœuvre aux établissements. Certains points font en parallèle l'objet de concertation au sein d'un GIP (Groupement d'Intérêt Public) afin de compléter cette trame sur certains sujets précis (heures de service des formateurs par exemple).

Plusieurs réunions de travail ont été réalisées sur le 1^{er} semestre 2025 afin d'aboutir à un document finalisé. Il sera soumis au vote lors du prochain conseil d'administration (le 27 juin 2025), sur la base d'un avis rendu en conseil de centre.

Le nouvel organigramme du centre est présenté ci-dessous :



3. Démarche qualité

CHRONOLOGIE CERTIFICATION QUALITÉ

Le groupe Qualité, composé de membres CFA/CFPPA (Emilie Martin, Romain Chavignon, Hélène Martens) animé par la Responsable Qualité se réunit mensuellement ou bimensuellement.



La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :

- ACTIONS DE FORMATION -
- ACTIONS PERMETTANT DE FAIRE VALIDER LES ACQUIS DE L'EXPIÉRIENCE -
- ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Suite à la labellisation QUALIFORMAGRI validée en décembre 2024, la vigilance reste néanmoins de rigueur afin de rester conforme aux attentes du référentiel. Un audit interne est programmé sur le centre à partir de juin et jusqu'en octobre afin d'assurer un suivi sur la conformité de nos pratiques et rester vigilant dans l'attente de notre prochain audit de surveillance en 2026.

Il a été partagé lors de la dernière réunion de l'équipe qualité que les équipes pédagogiques et administratives se sont appropriées le dispositif qualité. Bon nombre de procédures et de pratiques sont « rentrés dans les habitudes ». Il faut

rester attentif mais dorénavant « l'exigence qualité » doit se poursuivre dans une optique plus transversale au fonctionnement du centre et apporter des améliorations continues au fonctionnement du centre.

Dans cette optique, quelques exemples de pistes d'améliorations ont été partagées dans le cadre du groupe qualité qui s'est réuni cette année en moyenne toutes les 6 semaines (hors périodes de congés scolaires) :

- établir un suivi du plan d'amélioration en début des réunions de l'équipe qualité afin d'être plus efficace sur nos actions et l'application des décisions précédemment validées.
- envoyer le compte-rendu de ces réunions à l'ensemble des équipes
- s'assurer de la bonne identification de la personne référente Qualité du centre auprès des équipes et faire davantage remonter les demandes des équipes par son canal
- travailler davantage en co-construction : ne plus disposer le système qualité à côté du fonctionnement des centres mais l'utiliser vraiment comme un outil de pilotage / évolution / amélioration des pratiques
- faire plus de réunions de concertation par centre (2 à 3 par an)
- veiller au remplissage du cahier de texte sur l'outil SC FORM
- mieux suivre les enquêtes de satisfaction maître de stage et d'insertion professionnelle des stagiaires
- une arborescence a été créée dans le Drive pour y déposer les documents au bon endroit

4. Communication et Développement

Voici les principales actions réalisées depuis début 2024.

4.1. Manifestations et salons à destination de la formation et de l'emploi

- Village de l'orientation CCI Pau
- Quartier des métiers Lescar
- Job Dating et formations Maison d'arrêt de Pau
- Forum de l'emploi agroalimentaire Montardon

4.2. Partenariat prescripteurs/partenaires/CAPB/associations...

- Représentation auprès de nos partenaires : Copil ERIP du Béarn, AG Blé, AG Association Transition...
- Rencontres et projets : Projet ESTELAM (emploi saisonnalité des territoires de la montagne béarnaise) avec Association transition, POCTEFA,
- Présentation formations CFPPA : France Travail Oloron et Lons, Hupercut, autres établissements (licences pour Dax, Montardon, Mugron), Flash formations France Travail, Candia, ID Verde

4.3. Accompagnement à la digitalisation

- Période : du 05.12.25 au 25.06.25
- Digitalisation de deux formations courtes et formation à l'utilisation outils numériques
- Intervention de Jean Posière

4.4. Marchés et certifications

- Renouvellement certification BVT avec 2 autres centres (Ariège Pamiers, PACA Le Merle) – dépôt semaine 19 mai, délai de réponse de 7 mois en moyenne
- « Devenir paysan, paysanne » : nouveau réseau national avec une formation en apiculture validée
- Le Ministère des Armées vient de lancer une consultation intitulée : « Réalisation de prestations individuelles de formation et d'aide à l'insertion professionnelle au profit des ayants droit de Défense Mobilité (DM) dans le domaine de l'agriculture ». Cette consultation vise à permettre aux bénéficiaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier dans les secteurs agricole et agroalimentaire, en lien avec leurs projets professionnels et les besoins du marché.

Elle comporte plusieurs sur lesquels le CFPPA 64 va se positionner. Les parcours associés sont les suivants : CS AE, CAPA OIA et BP REA.

4.5. CQP Agent d'élevage porcin

Quatre stagiaires en contrat de professionnalisation et deux salariés d'entreprise établies en Aveyron (parcours certifié avec un programme allégé) composent le groupe actuellement en formation.

- Difficultés de recrutement aussi bien de stagiaires que d'entreprises
- Echelonnement des entrées
- 2 jurys prévus : 3 juillet/3 septembre
- A ce jour, 1 personne en arrêt de travail suite à des problèmes de santé
- Formatrice : Christine Meymerit (interface Elevage)

5. Les activités 2024-2025

Afin de consolider au maximum les opportunités de recrutement, et même si le dispositif déployé reste encore perfectible, il a été mis en place un système de réunions d'informations collectives une fois par mois depuis février afin de pouvoir accueillir (sur rendez-vous à ce stade) les personnes souhaitant avoir des précisions sur nos offres de formations ou le financement de ces dernières. Il reste évidemment possible de pouvoir obtenir des rendez-vous en dehors de ces créneaux mais l'ambition est de pouvoir rationaliser le temps consacré à cette mission et également de donner un repère simple à nos partenaires pour flécher certains temps dédiés au cours de l'année en complément de la séquence de « portes ouvertes ».

FORMATIONS LONGUES

5.1. BPREA

36 stagiaires poursuivent le parcours BPREA et 2 personnes suivent en parcours individuels certains modules de la formation.

Groupe Montardon

Sur Montardon, le parcours a démarré avec 18 candidats PRF. Aucun dossier Transition pro n'a été accepté.

Dans les semaines qui ont suivi la rentrée, trois candidats ont rejoint le groupe. Ces candidats disposent tous d'une perspective de reprise d'exploitation familiale. L'un de ces trois candidats a été contraint d'abandonner le programme de formation en février pour des raisons familiales.

Il est à noter qu'une partie des stagiaires ont également été reçu en PPP.

L'ambiance au sein de groupe est bonne et le bilan à mi-parcours confirme la satisfaction des stagiaires sur le contenu proposé et les interlocuteurs associés. Certains candidats concrétiseront leurs projets d'installations dès la fin de la formation.

Le recrutement des futurs candidats a d'ores et déjà commencé. Un nombre croissant de personnes se rapprochent de nos services pour obtenir des renseignements concernant les nouvelles modalités d'installation. Celles-ci permettent désormais de solliciter les aides à l'installation sans posséder de diplôme agricole, à condition de justifier d'un niveau BAC minimum et de deux années d'expériences professionnelles dans la production agricole. Cette évolution réglementaire soulève des inquiétudes quant à l'attractivité de notre BPREA. En effet, la possibilité de s'installer sans suivre une formation agricole qualifiante pourrait réduire l'intérêt des candidats pour ce diplôme, mettant potentiellement en danger son recrutement.

Pour information, le lot du Programme Régional de Formation dédié à l'installation agricole arrivait à échéance en 2025 et devait faire l'objet d'un nouvel appel d'offre. Le conseil régional a notifié au CFPPA ce printemps que ce programme était prolongé d'un an dans les mêmes conditions, dans l'attente de la publication d'un nouvel appel d'offre en 2026.

Groupe Ostabat

A Ostabat, 15 stagiaires ont été recrutés sur le financement PRF auxquels il faut ajouter deux parcours personnalisés.

Parmi les stagiaires BPREA, 10 sont hors cadre familiaux et 9 ont accès à un outil de production existant (ovins lait, bovins lait ou bovins viande/grandes cultures). Huit stagiaires prévoient leur installation directement après la fin de la formation.

Les stagiaires sont satisfaits de l'ambiance de leur groupe même si la répartition entre les filières est déséquilibrée (12 élevage contre 3 maraichage). Les stagiaires ont relevé des thématiques parfois abordées avec des redondances entre les intervenants même si la variété de ces derniers est fortement appréciée

Le recrutement des futurs candidats est en cours avec un nombre important de contacts (une quarantaine à date) dont des dossiers associés à des demandes de financement Transition Pro.

5.2. SIL Ovins lait

Huit stagiaires ont suivi ce parcours de formation (une personne a néanmoins démissionné pour intégrer la formation Berger Vacher-Transhumant dispensée par le CFPPA des Hautes-Pyrénées début mars 2025).

Le groupe a été agréable et avec une bonne satisfaction sur le déroulement de la formation. Des pistes d'améliorations ont émergées suite à cette session (mise en situation dès le début de la formation, thématique sur la pose de clôture et l'utilisation de matériel spécifique, recherche d'élevages partenaires...).

Il faut noter cette année qu'à l'issue de cette formation :

- deux stagiaires poursuivent en BVT 64,
- deux stagiaires ont trouvé un emploi direct en élevage,
- deux stagiaires vont faire autre chose en été mais travailleront en élevage en hiver.
-

Concernant les perspectives pour la prochaine rentrée, plusieurs contacts sont en cours. Une réflexion sur l'intégration du réseau des CS Ovins national est en cours.

5.3. Berger vacher transhumant

Promotion 2025

Le recrutement s'est fait sur 4 épreuves comme à l'habitude :

- * entretien et mise en situation en bergerie
- * entretien avec des bergers
- * entretien psychologique
- * épreuve de marche en montagne

Pour cette promotion, au regard du nombre important de contacts pris, il a été mis en place une phase d'information collective dématérialisée afin de présenter de manière transparente les pré-requis et attendus de cette formation. Une psychologue a également été sollicité afin d'apporter un éclairage plus approfondi sur chacun des candidats lors de la sélection réalisée sur le site d'Oloron début février.

Au final 10 stagiaires ont été retenus à l'issue de cette sélection (pour 12 places offertes par promotion) : 5 hommes et 5 femmes.

Le groupe s'est révélé très soudé et agréable.

La profession reste très impliquée et attentive à cette formation. Aucun stagiaire n'a eu de difficulté pour trouver des lieux de stage par exemple.

5.4. Formation HSP 1^{er} niveau de qualification : CAPa Métiers de l'agriculture (MA)

Parmi les parcours proposés en productions animale, viticulture et horticulture, seule la formation CAPa MA production horticole a été mise en œuvre sur les sites de Montardon et Hasparren. Le parcours CAPa MA viticulture a pu s'ouvrir sur Montardon uniquement (quatre prescriptions initialement enregistrées mais avec une démission au commencement du parcours suite à une réorientation vers une autre formation plus en adéquation avec les attentes du stagiaire), tout comme l'action préparatoire aux métiers de l'agriculture.

CAPa Métiers de l'agriculture – hoticulture

Sur Hasparren

Le parcours a reçu un vif intérêt de la part des candidats, en particulier pour la polyvalence des compétences à atteindre. Sur les huit stagiaires inscrits en début de parcours, un est sorti de la formation pour poursuivre un BPREA

à distance (bien qu'il n'ait pas évoqué de projet d'installation lors de son recrutement). Les sept autres stagiaires, très motivés, ont énormément progressé tout au long de l'année et ont passé les premières épreuves sans grande difficultés.

Les maîtres de stage que nous avons pu visiter ont tous été très élogieux quant au travail des stagiaires. Deux d'entre eux ont obtenu des promesses d'embauche pour la saison d'été, deux autres devraient poursuivre leur formation par un BPREA (dont un à Ostabat) et une autre personne devrait être embauchée ponctuellement pour faire les marchés avec son exploitation de stage. Enfin, pour une stagiaire (ayant bénéficiée de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH), l'objectif d'obtenir un diplôme reconnu devrait être atteint et, son maître de stage actuel (stage du mois de mai) lui a annoncé une possibilité d'embauche. Alors que les profils des stagiaires étaient très divers et que leurs différentes difficultés / handicaps pouvaient impacter leurs capacités, ils ont su faire préserver une cohésion de groupe et se tirer vers le haut. Il semble aussi que les différents formateurs intervenus ont pu apprécier leur montée en compétence. Cependant, il a fallu être très attentif à certains de leurs besoins dus à leurs handicaps, notamment en tout début de parcours, ce qui n'a pas été évident pour les membres de l'équipe pédagogique en l'absence de formation / préparation à cet égard.

Sur Montardon

La promotion regroupe 8 stagiaires, composé de profils très variables et présentant pour certains des difficultés sociales et comportementales très différentes. A ce jour, les stagiaires ont passés 5 épreuves (sur les 7 requises). Quelques remédiations ont été nécessaires.

Sur le volet insertion professionnelle, une seule personne dispose d'une offre d'embauche à l'issue de la formation. Certains stagiaires montrent de réels défailances dans leurs motivations à rechercher activement un emploi. Le ressenti global à l'issue de ce parcours de formation met en avant un réel décalage entre l'ambition de former des futurs salariés agricoles compétents et « prêts à l'emploi » et la réalité du terrain.

La très forte hétérogénéité du groupe a été un réel frein à l'avancement du groupe (rythme lent, motivation à géométrie variable, accompagnement très chronophage, profils psychologiques des stagiaires) et se répercute aussi sur l'image du centre vis-à-vis des professionnels peu habitués à rencontrer de tels profils de stagiaires.

CAPa Métiers de l'agriculture – viticulture

Trois stagiaires (deux femmes et un homme) d'une moyenne d'âge de 38 ans poursuivent la formation capa MA spécialisé en viticulture. L'équipe est très volontaire pour participer aux travaux pratiques chez nos partenaires viticulteurs. Ils ont été formés sur le terrain sur l'ensemble des travaux manuels indispensables à la conduite et l'entretien d'un vignoble et jusqu'à la vinification. Ils ont également pu découvrir d'autres activités comme préparer du matériel végétal pour les pépiniéristes viticoles. Dernièrement l'équipe a participé à l'opération de taille en vert organisé par la cave de Crouseilles à la suite des intempéries de grêle du 3 et 4 mai. Ces 3 candidats sont inscrits aux épreuves du CAPa MA option viticulture. La formation se terminera le 7 juillet.

Les différentes portes ouvertes et informations collectives organisées par l'agrocampus64 n'ont pas permis de recruter des candidats pour le CAPa viti. Ce métier de salarié viticole est en forte tension sur l'ensemble du territoire du 64 en premier lieu sur le secteur de l'Irouléguay sur toute l'année puis le Jurançon notamment pour les vendanges et la taille et enfin le Madiran pour les vendanges et les travaux de cave. Une stagiaire a déjà un contrat avec la cave de Crouseilles (Madiran) en septembre pour 2 mois.

5.5. BP Aménagements paysagers

La promotion est constituée de 10 candidats présentés à l'examen UC (8 garçons - 2 filles). Le groupe est hétérogène dans les âges (20 ans à 55 ans) et dans les niveaux (sans diplôme à ingénieur). Il est à noter trois abandons au cours du parcours (démissions) :

- Un stagiaire (PRF) qui a été en difficulté (troubles « dys ») et qui a témoigné beaucoup d'appréhension sur le fait de se présenter à un examen, surtout pour le dossier écrit.
- Une stagiaire (Hors PRF) qui ne s'attendait pas à un métier aussi physique et qui a préféré ne pas poursuivre suite à un problème médical au bras.
- Un stagiaire (PRF) qui a été embauché par l'entreprise où il a réalisé son stage. Une situation personnelle (difficultés financières) a motivé ce choix de privilégier une opportunité d'embauche avant la fin du parcours.

Un stagiaire s'est montré particulièrement problématique malgré des avertissements répétés. Le groupe s'est montré agréable, dynamique et motivé.

En terme de partenariats et chantiers, les stagiaires ont été mis à contribution auprès de la / du :

- Ville de Lons : plantations de massifs sur le Cami Salié
- Ville de Pau plantation : d'une haie bocagère à côté du Tennis Club de Pau

- Ville de Sauvagnon : engazonnement cimetière
- Lycée de Montardon : terrasse et kiosque - entretien des jardins des logements de fonction
- Tennis club de Pau : terrassement et création d'une noue paysagère lors du module de conduite de la minipelle

En parallèle des visites ont été réalisées auprès des jardins de la ville de Pau, du Domaine de Sers et des entreprises Boncap (Lescar) et Lacave (pour les grillages).

D'ici la fin du parcours de formation, il est envisagé de se rendre aux jardins de la ville de Dax et de Bilbao. Une visite guidée du domaine de Sers est aussi en programmation.

Pour information, le lot du Programme Régional de Formation dédié à l'aménagement paysager arrivait à échéance en 2025 et devait faire l'objet d'un éventuel nouvel appel d'offre. Le conseil régional a notifié au CFPPA ce printemps que ce programme était prolongé d'un an dans les mêmes conditions, dans l'attente de la publication d'un nouvel appel d'offre en 2026.

5.6. CS Arboriste élagueur

Le groupe présent sur cette promotion 2024 – 2025 se compose de 7 stagiaires (7 hommes), tous sous financement PRF. Pour mémoire ce parcours compte 17 semaines en centre et 21 semaines en entreprises

Quelques accidents sont survenus lors de la formation entraînant des arrêts de travail (coupure superficielle avec points de sutures, chute de branche sur un stagiaire casqué).

La promotion a fait preuve d'une incroyable solidarité, de beaucoup d'abnégation et d'une réelle volonté de se reconverter dans l'univers de l'élagage, avec des perspectives d'embauches directement à l'issue de la formation. Tous ont réussi leurs épreuves.

Les partenariats se diversifient et se renforcent : ville de Pau, le parc du Château de Pau, la commune de Montardon, la commune de Gelos, le CEN (Conservatoire d'Espaces Naturels) de Nouvelle-Aquitaine....permettant d'offrir une palette variée de mise en situation et d'accéder à des chantiers remarquables sur lesquels les stagiaires ont pu se dépasser.

Un dernier partenariat s'est construit avec la Gendarmerie de Mont-de-Marsan (démontage d'arbre sur 3 jours – logement et repas fournis sur place par la caserne). Ce chantier a permis de confronter les stagiaires à des problématiques techniques poussées.

5.7. Préqualification aux métiers de l'agroalimentaire

Ce parcours s'est déroulé du 07 octobre 2024 au 22 janvier 2025 pour une durée de 280 heures en centre associée à deux périodes de stage (2 semaines + 3 semaines). L'objectif de cette session est d'accompagner un public en reconversion professionnelle dans la découverte des métiers du secteur agroalimentaire à travers des enseignements théoriques, des travaux pratiques, des visites d'entreprises et des stages d'immersion.

Quatre stagiaires étaient inscrits sur ce programme mais l'un d'entre-eux n'a finalement pas pu répondre présent (raison médicale).

Au bilan, le groupe a fortement apprécié les activités réalisées dans la halle technologique et la conduite de ligne au GRETA avec lequel un partenariat a été noué afin de disposer d'un support pour la mise en situation de conduite de machines automatisées.

Il faut néanmoins préciser que la recherche de stage a été difficile pour certains stagiaires, notamment en raison de difficultés d'expression orale et écrite (mails, téléphone) dans les démarches en autonomie. Il faudra veiller à davantage appréhender cette difficulté pour la prochaine session qui se profile à l'automne prochain et à consolider les partenariats avec les entreprises locales.

5.8. CAPa Opérateur en Industrie Agroalimentaire (OIA)

Le CAPa OIA succède à la préqualification aux métiers de l'agroalimentaire. La formation s'est initiée le 21 janvier 2025 et se clôturera le 8 juillet 2025 prochain (dont 2 périodes de stage de 3 semaines et 6 semaines au cours de cette période).

Dans le prolongement de la découverte des métiers de l'agroalimentaire réalisée lors de la préqualification précédemment citée, il s'agit ici de former des adultes en reconversion aux compétences fondamentales pour intégrer l'industrie agroalimentaire : conduite de ligne, hygiène, sécurité, qualité, organisation du travail.

A date, huit stagiaires composent le groupe (dont deux issus de la préqualification présentée précédemment). Le partenariat avec le GRETA permet de disposer d'outils pour la formation à la conduite de machines automatisées.

Les lieux de stage ont été diversifiés et représentatifs de la pluralité du secteur agroalimentaire, en tenant compte des préférences des stagiaires — grandes entreprises ou structures artisanales — et en lien avec leur futur environnement professionnel. Parmi eux, nous pouvons citer : Candia, au sein du Laboratoire Qualité Microbiologie ; Mordicus, dans un atelier de transformation où une embauche a été envisagée ; La Belle Anglaise, structure de cuisine collective en maison de retraite ; Salaison Gorin, spécialisée dans la transformation charcutière ; RIA Pau, unité de production agroalimentaire ; Michaud: avec possibilité de mission d'intérim.

D'autres structures ont également accueilli les stagiaires : la Ferme du Claus, axée sur l'élevage et la transformation fermière ; Cassandrine, productrice de confitures artisanales ; Vignasse et Donney ; la Conserverie Gratien, dédiée à la mise en conserve de produits fermiers ; la laiterie artisanale Lait Sœurs Douceurs ; la Boucherie Pinsolle, avec un atelier de découpe ; et enfin, la Brasserie La Ruse.

Les retours de ces entreprises ont très positifs à l'issue de la première période de stage.

La dynamique du groupe est positive avec des progressions visibles sur l'acquisition d'autonomie et de compétences techniques.

Si le groupe rassemble un effectif très satisfaisant, le recrutement initial a été difficile, en raison de la faible attractivité du secteur, notamment liée aux contraintes du métier (horaires décalés, port de charges, déplacements, calculs de base...), malgré une forte demande en main-d'œuvre.

Un bilan final de la formation est prévu en juillet 2025. Un suivi individualisé des stagiaires sera mis en place afin de favoriser leur insertion professionnelle ou la poursuite vers une formation qualifiante. Le renforcement du lien avec les employeurs locaux constitue également un axe prioritaire pour multiplier les opportunités d'embauche directe. Enfin, dans une logique d'amélioration continue, la formation en hygiène est en cours de digitalisation afin de faciliter les apprentissages et de renforcer les mises en situations professionnelles.

5.9. Licence professionnelle « Valorisation des agro-ressources - Conseil et stratégie en agriculture et agro-ressources »

Dorénavant cette formation est placée sous la responsabilité administrative et pédagogique de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA). C'est cette entité qui sera chargée exclusivement de la délivrance du diplôme. Le CFPPA et l'UPPA ont formalisé une convention de partenariat (pour la période 2024 – 2027) encadrant les missions de chaque structure ainsi qu'une maquette financière. Dans les faits, la quasi-intégralité des cours restent localisés sur Montardon.

Les 21 stagiaires de la promotion 2024-2025 poursuivent leur parcours en entreprise depuis fin décembre (une démission est à recenser en cours de formation). Le groupe s'est révélé dynamique et motivé.

Les retours des entreprises d'accueil sont tous très positifs, avec à la clé de réelles perspectives d'embauche.

Cette année de transition dans la gestion de cette formation, avec une nouvelle personne en charge de la coordination (CFPPA et UPPA) a mis en exergue des difficultés dans l'articulation des missions et les échanges entre le CFPPA et l'UPPA. Le suivi des stagiaires est aussi une difficulté au regard du nombre conséquent d'apprenants. Enfin il est également à relever le constat d'un certain manque de liens avec la profession agricole et l'univers commercial associé dans le programme proposé aux étudiants (intervention, visites, mises en situations professionnelles).

5.10. CQP Agent d'élevage porcin

Un certificat de qualification professionnelle a été initié en début d'année 2025. Le parcours s'est ouvert le 13 janvier 2025 et se clôturera en décalé durant l'été puisqu'un second point d'entrée a été proposé au début du parcours afin d'intégrer deux nouveaux stagiaires.

Ce parcours comprend 200 h en centre et 679 h en entreprise.

Mme Meymerit (Interface élevage) assure la très grande majorité des séquences de formation et de suivi des stagiaires.

Cette formation a fait l'objet de nombreux échanges et d'ajustements avec la profession et Ocapiat en amont et lors de la phase de lancement au regard du recrutement très complexe dans cet univers de l'élevage porcin. Plusieurs démissions sont survenues en début de formation. A ce stade seulement quatre contrats pro sont encore en formation auxquels il faut ajouter deux stagiaires salariés d'entreprises présents sur 18 jours.

5.11. Différent et compétent

La campagne de printemps s'est initiée en mars et a duré un mois. Sur cette période 10 jurys ont été réalisés dans le département du 64.

Pour les personnes sensibles à cette thématique, ou souhaitant en savoir davantage sur ce dispositif et / ou l'intégration dans le milieu ordinaire de ces personnes en ESAT ou en IME, le secrétariat du CFPPA pourra relayer les invitations à la remise des diplômes (courant décembre 2025).

Pour plus d'informations, le site ressource est le suivant : <https://www.differentetcompetent.org/>

FORMATIONS COURTES

A date, suite à la réorganisation du service administratif et au changement d'outils de suivi des formations, il n'est pas encore possible de présenter des chiffres consolidés sur le 1^{er} semestre 2025. Les éléments présentés ci-dessous s'attacheront à retranscrire un bilan sur l'année civile 2024 (en comparaison avec les trois derniers exercices).

Un tableau ci-dessous recense les principales thématiques de formations courtes dispensées au CFPPA 64 sur 2024 :

	Nombre de stagiaires	Total heures stagiaires	Chiffre d'affaire
Certibiocide et frelons asiatiques	61	1099	22 215
Certiphyto	299	3038	53 800
Sécurité	85	903	21 500
Installation	319	4020	37 800
Elevage	25	444	14 202
Viticulture	8	391	9 800
Entretien matériel et machinisme	106	2065	34 166
Paysage	34	1303	23 550
Transformation	10	252	2 480
Total	947	13 515	219 513

Le chiffre d'affaire total des formations courtes est d'environ 220 000 euros pour 13 515 heures stagiaires réparties sur 947 stagiaires. La durée moyenne des formations courtes est de 2 jours (14 h) pour environ 4,3 ETP formateurs mobilisés (2775 heures formateurs).

5.12. Parcours à l'installation

L'action de formation « 21h » est sans doute sur sa dernière année d'existence, tout du moins dans sa forme actuelle puisque l'installation est désormais passée en gestion à la Région Nouvelle-Aquitaine, et que le stage 21h est un financement Etat. L'inconnue est réelle sur les perspectives à court terme mais il est important que le CFPPA se positionne auprès des financeurs, en lien étroit avec notre partenaire institutionnel (la Chambre d'Agriculture), pour que ce type de formation soit reconduite dans le futur.

98 entretiens ont été réalisés dans le cadre des plans de professionnalisation personnalisés (PPP). 43 suivis ont été assurés en tant que conseillers référents.

Sur ces deux actions d'accompagnement, les effectifs sont stables et importants à l'échelle du département.

Le manque de visibilité sur le maintien du dispositif d'accompagnement des porteurs de projets d'installation agricole rend difficile les projections sur 2026.

	2022			2023			2024		
	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session
21 h	234	4914	12	176	3696	9	178	3738	11

L'activité a généré sur 2024 37 800 euros de recettes.

5.13. Maîtrise des documents comptables

Une session de quatre journées a été organisée sur Montardon totalisant 7 participants. Les agriculteurs en activité participant à ces formations sont satisfaits des apports réalisés lors de ces formations dont la finalité est de permettre aux participants de comprendre et d'interpréter leurs documents comptables (bilan, compte de résultat, journaux...)

5.14. Accompagnement sur les dossiers de Validation des Acquis de l'Expérience

Depuis août 2024, 8 accompagnements pour la validation des acquis de l'expérience ont été réalisés ou sont en cours de réalisation : 7 candidats pour un BP REA et 1 pour un BP Horticole (5 ont été diplômés après passage devant le jury en fin d'année 2024 début 2025, 3 vont passer début juin).

Actuellement trois accompagnements sont en cours (dépôt des dossiers en septembre pour un BP REA) et d'autres ont demandé des recevabilités qui vont nécessiter un accompagnement cet automne.

Le nombre de suivi est toujours relativement stable, même si le changement concernant la capacité professionnelle comme obligation d'installation avait laissé envisager une baisse des demandes. Cependant trois personnes ont bénéficié du dispositif acquisition progressive du diplôme, dispositif qui était un fournisseur régulier de candidats, mais qui n'existe plus avec la DNJA 2023-2028.

5.15. Certiphyto

La dynamique décroissant de L'activité liée aux formations certiphyto se poursuit encore sur le 1^{er} semestre 2025.

Si l'on s'en tient à une comparaison de l'activité globale des certiphyto, voici une rapide vue d'ensemble au cours des trois derniers exercices

Tableaux : récapitulatif des actions Certiphyto entre 2022 et 2024 :

Certificats	Formations initiales						Renouvellement					
	2022		2023		2024		2022		2023		2024	
	Effectif	Nombre de session	Effectif	Nombre de session	Effectif	Nombre de session	Effectif	Nombre de session	Effectif	Nombre de session	Effectif	Nombre de session
Opérateur	31	4	26	4	5	1	14	2	12	1	15	2
Décideur non soumis à agrément	68	7	115	12	72	7	310	22	285	23	144	12
Décideur soumis à agrément	12	2	20	2	11	1	61	5	76	6	0	0
Vente	37	4	23	3	17	2	42	4	44	4	26	3
Conseil	0	0	0	0	0	0	48	5	27	3	9	0
Total	148	17	184	21	105	11	475	38	444	37	194	17
Total heures stagiaires	2415		2877		1617		3661		3297		1421	

Bilan	2022	2023	2024
Effectifs	623	628	299
Nombre de sessions	55	58	29
Heures stagiaires	6076	6174	3038

La baisse d'activité est considérable sur l'année 2024 tant sur les effectifs de stagiaires que sur les heures stagiaires (- 50 % par rapport à 2023) avec en parallèle une diminution du nombre moyen de stagiaire par session (10,3 contre 11,3 en 2022).

En 2024, les différentes formations dispensées ont généré un chiffre d'affaire d'environ 55 000 euros.

5.16. Certibiocide et Frelon asiatique

A partir de 2024, les modalités de la formation ont changé et cette dernière est désormais découpée en 3 formations distinctes selon le type d'activité. Cette évolution rend la comparaison des exercices plus délicates mais dans les

grandes lignes il faut noter une augmentation du nombre d'heures de formation par stagiaire en moyenne (+ 1 jour entre 2022 et 2024)

	2022			2023			2024		
	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session
Certibiocide	74	980	4	38	644	4	48	1008	4
Frelon asiatique	0	0	0	0	0	0	13	91	2
Total	74	980	4	38	644	4	61	1099	6

En 2024 les différentes formations certibiocides et frelons asiatiques ont généré un chiffre d'affaire d'environ 22 000 euros.

5.17. Sécurité

Sur le volet des formations axées sur la sécurité au travail, le CFPPA 64 propose les formations suivantes (synthèse comparative sur les trois dernières années) :

	2022			2023			2024		
	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session
Grimpeur secouriste dans l'arbre	0	0	0	10	140	3	7	147	1
Prévention risques jardiniers	0	0	0	0	0	0	10	140	1
PSC 1	0	0	0	0	0	0	7	56	1
SST initial	68	952	10	9	126	3	19	266	3
MAC SST	49	343	6	29	203	4	42	294	4

En 2024 les différentes formations dédiées à la sécurité ont généré un chiffre d'affaire d'environ 21 500 euros.

5.18. Formation « Animer une équipe de chantier paysager »

Le CFPPA est désormais habilité à délivrer cette certification pour l'UNEP. Il s'agit du prolongement des deux actions pilotes menées précédemment pour lesquelles le centre avait été retenu dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt d'OCAPIAT en association avec l'UNEP. La formation « animer une équipe de chantier paysager » se décline dorénavant à l'échelon national. Elle vise des salariés en activité dans les entreprises en espaces verts.

Une session est ainsi programmée à partir de la fin de l'année 2025 sur 9 journées réparties entre fin novembre 2025 et fin mars 2026.

5.19. Formation courtes en espaces verts ou petit matériel agricole et machinisme

L'offre de formation se décline sous différentes possibilités : entretien du matériel d'espaces verts, entretien du petit matériel agricole, conduite d'engin agricole, soudure...

	2022			2023			2024		
	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session
Toutes formations confondues	53	1113	5	51	1078	9	105	2058	12

Cette activité est néanmoins limitée du fait d'un manque de ressource au niveau des formateurs. La dynamique est présente et cette activité a généré sur 2024 environ 34 000 euros de recettes.

5.20. Formations courtes en élevage

Sur 2024, deux formations 4C (Certificat de Compétence des Conducteurs et des Convoyeurs) et une formation sur la manipulation / contention des animaux ont été mises en place.

L'activité est stable sur ces offres de formations et représentent environ 10 000 euros de produits sur l'année.

	2022			2023			2024		
	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session	Effectifs	Heures stagiaires	Nombre de session
CCCC	17	357	2	19	399	2	17	377	2
Contention	8	58	1	0	0	0	5	35	1

5.21. Formations courtes en agroalimentaire

5.21.1. Formation CAP Boucher (GRETA 2024 – 2025)

L'objectif de la formation est de former des adultes en reconversion dans l'univers des métiers de bouche.

Cette formation boucher est mise en place par le GRETA 64 depuis plusieurs années ; les travaux pratiques sont réalisés à la halle Technologique de Montardon.

5 candidats ont démarré la formation début octobre 2024 et termineront leurs parcours en juin 2025.

42 heures sont réalisées à Montardon en sciences appliquées et PSE (Prévention Santé Environnement).

La taille et la motivation du groupe ont permis de générer une très bonne dynamique et un fort intérêt pour les contenus proposés.

5.21.2. Hygiène alimentaire et Accompagnement PMS

Afin de répondre à des demandes d'entreprises du territoire, des séquences de formations ont été proposées sur la période de mai à juillet 2025.

- Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) pour l'entreprise La Laitière Caprine à Saint-Palais.
- Formation de salariés avec le GEIQ Agriqualif au sein de l'entreprise UHARTIA à Barcus

Des échanges ont également été initiés avec le laboratoire du Béarn des gaves situé à Sauveterre-de-Béarn.

5.22. Formations pour le GEIQ Agriqualif

Le CFPPA est porteur de dossiers de formations pour cet organisme. 52 conventions ont été engagées sur 2024 pour un chiffre d'affaires de 26 000 euros.

De plus ces personnes peuvent intégrer certaines formations pratiques telles que l'hygiène alimentaire, la découpe de viande, la conduite de tracteur, l'entretien du petit matériel...

6. La réflexion stratégique du centre

Dans le prolongement de la réunion de centre programmée le 20 décembre 2024, il avait été donné comme consigne à l'ensemble du personnel de se mobiliser autour d'une réflexion collective sur le positionnement du centre. L'enjeu était de susciter des échanges sous la forme d'ateliers (groupe de 5 à 6 personnes) autour de quelques questions concrètes permettant ensuite d'alimenter dans un second temps une déclinaison d'orientations stratégiques pour le centre.

Le taux de participation a été de 85 % (21 participants répartis en 4 groupes).

Les questions posées ont été les suivantes :

- Quelle est pour vous l'identité du CFPPA 64, son ADN ?
- Quelles adaptations le CFPPA doit-il entreprendre ou poursuivre ?
- Pour quelles compétences / expertises le CFPPA peut-il légitimement se positionner ?
- Quelles pistes seraient à explorer et comment (leviers d'actions / freins à lever) ?

Sur la question de l'ADN du centre, l'ensemble des groupes ont convenu que l'accompagnement à l'installation / reconversion dans l'univers agricole constitue le squelette de cette identité. Le développement des activités liées au paysage et à l'agroalimentaires ont permis en outre d'asseoir l'activité du centre sur deux autres piliers. Ce retour illustre une perception collective conforme à notre offre de formation actuelle.

Il n'a pas été donné de manière collégiale de nouvelle compétence sur lesquelles le centre devait se positionner à court terme.

Sur la question des adaptations à entreprendre et/ou poursuivre, il faut recenser plusieurs axes :

- Faire évoluer l'offre de formation dans son contenu :
 - o tout en maintenant un niveau d'employabilité des stagiaires en phase avec les attentes des entreprises
 - o en intégrant davantage les enjeux contemporains
 - o en se diversifiant, notamment en lien avec les domaines de compétences des formateurs, tout en mesurant l'investissement requis dans la phase amont du déploiement de nouvelles formations courtes ainsi que les attentes du territoire et la concurrence présente sur le territoire
 - o en nouant des partenariats avec des entreprises innovantes pour rester à jour des évolutions techniques
- Faire évoluer l'offre de formation dans son accessibilité (développer des alternatives digitales, modularisation de certains parcours)
- Recenser les besoins des entreprises afin d'individualiser au mieux les offres de formations
- Mieux communiquer et envisager d'autres canaux, être plus visible, installer des partenariats avec certains acteurs majeurs du territoire (CUMA, syndicats, interprofessions, associations, chambre d'agriculture)
- Rafraîchir les locaux et le mobilier pour le rendre plus moderne et attractif

En appui à ces propositions, il convient de préciser que l'individualisation des parcours de formations ne peut se faire que si les demandes sont préalablement clairement formalisées et conventionnées (sur le volet du financement et du travail préalable d'ingénierie à déployer notamment). L'investissement amont à mettre en œuvre pour la construction d'une offre de formation courte présente toujours une incertitude / prise de risque. L'exploration de nouvelles formations ne peut également pas s'envisager sans perspectives de financements adaptés pour le centre et les stagiaires. En cela, le centre dépend des appels d'offres / manifestations d'intérêts à l'initiative des financeurs.

Concernant les leviers sur lesquels des actions sont à envisager, il est ressorti les orientations suivantes :

- Enquêter sur les besoins des filières professionnelles du territoire : adapter l'offre et la rendre plus visible
- Diversifier les formats des formations (durée, public cible, niveau, à axer sur le volet terrain)
- Mieux accompagner les formateurs dans leur prise de fonction
- Renforcer les liens entre Montardon et les autres sites ainsi que les concertations avec les formateurs sur les besoins identifiés
- Partager les enjeux financiers par parcours (seuil de rentabilité)
- Envisager un réagencement des locaux, remplacer la signalétique extérieure (enseigne bâtiment et parking) et intérieure (totem d'accueil)

Afin de maintenir la mobilisation des équipes et de construire un projet autour du centre, un nouveau temps d'échange sur la base de ces éléments sera à programmer sur le 2nd semestre 2025 et devra se décliner en action à mettre en œuvre (priorisation et budgétisation).

7. Les projets en cours

7.1 – Digitalisation

Suite à un diagnostic établi sur centre durant l'été 2024, un certain nombre de préconisations avaient pu être identifiées par notre auditeur. Afin de ne pas rester sur un constat à un instant t, il avait été pris l'engagement de poursuivre le travail sur certains axes jugés opportuns. Après échange avec le prestataire, un cahier des charges s'est concrétisé sur l'année 2024-2025 autour de deux axes :

- Hybrider et digitaliser intégralement deux formations courtes (Certiphyto d'une part ainsi que la formation Hygiène et transformation des aliments)
Un groupe de 7 formateurs a été rassemblé pour mener cette partie du projet digitalisation. L'accompagnement proposé s'est décliné en 3 phases alternant des moments en présentiel et en distanciel sur un total de 8 jours d'intervention du prestataire.
- Formation des formateurs à l'utilisation d'outils numériques.
Quatre formateurs supplémentaires se sont ajoutés au groupe précédemment constitué. L'objectif de cette formation est de donner des outils simples, transposables dans les déroulés pédagogiques de façon à amorcer le changement et la diversification des modalités de formation. Cette partie concerne 3,5 jours d'intervention en présentiel du prestataire.

Les interventions se termineront les 23 et 24 juin prochains.

Au bilan, le montant de cet accompagnement s'élèvera à environ 12 500 euros (TTC) pour cette montée en compétence des équipes et le déploiement de nouveaux supports de formations. Cet investissement a été pris intégralement sur budget.

Un bilan intermédiaire réalisé au sein des formateurs a donné lieu à une certaine frustration dans le contenu et le déroulement de la formation proposée. A cela s'ajoute une incompréhension dans la traduction opérationnelle du

cahier des charges partagé à l'automne dernier. Au final à ce stade, le 1^{er} axe ne pourra aboutir à une offre de formation digitalisée mais à une matière « prête à être digitalisée », via l'outil MOODEA.

Plusieurs échanges ont été réalisés avec le prestataire afin d'ajuster au mieux le déroulement de la formation et de prendre en considération les retours partagés des agents concernés.

De cette situation est ressorti une nécessité de poursuivre le travail sur ce projet mais de ne pas pour autant prolonger l'investissement et de mettre en œuvre une stratégie différente. Une formatrice sera identifiée sur le centre (et un formateur sur le CFA) pour articuler en local la dernière phase du projet de digitalisation de certaines de nos formations et en parallèle proposer un accompagnement sur les outils à disposition des formateurs. L'enjeu est d'ainsi pouvoir ajuster notre offre de formation digitalisée, en lien également avec la modularisation de certains parcours (BPREA par exemple). En ce sens, et conjointement avec le CFA, une demande de financement FSE (Fond Social Européen) a été déposée afin de pouvoir bénéficier d'une subvention prenant en charge une partie de la masse salariale des formateurs identifiés pour poursuivre la digitalisation sur l'Agrocampus 64 (au prorata des heures consacrées, avec un minimum de 0,2 ETP / agent sur la période du 01/07/2025 au 31/12/2026).

7.2 – Projet CASDAR « Accompagner les Mutations du métier de BERger / vacher transhumants » (= projet AMBER)

En date du 29 janvier 2024, le CFPPA 64 s'est engagé auprès du Collectif des Races de Massif (CORAM) dans le cadre d'un projet CASDAR validé.

Le budget total du projet est de 555 143 euros, dont 86 % est subventionné.

L'objectif de ce projet est d'accompagner les mutations des métiers de berger et vacher, sur lesquels repose en grande partie la transhumance. Pour ce faire, plusieurs approches seront combinées :

- une approche par les pratiques d'élevage et savoir-faire de bergers, en identifiant les éléments spécifiques aux évolutions du contexte, et en proposant une évolution des contenus et méthodes de formation pour répondre au mieux à l'évolution du contexte et des missions réalisées ;
- une approche par les conditions d'exercice de ces métiers, pour identifier les aspects positifs et les fragilités dans la situation actuelle et proposer des voies d'amélioration de leur encadrement, reconnaissance et mise en pratique.

Le Plan de Sauvegarde et de Valorisation de la Transhumance (PSVT) élaboré dans le cadre de la démarche d'inscription de la Transhumance au Patrimoine culturel Immatériel de l'Humanité (UNESCO) inclut un volet portant spécifiquement sur la nécessité de « renforcer les dispositifs de transmission des savoirs et savoir-faire pour une meilleure reconnaissance du métier de berger/vacher transhumant ». L'élaboration de ce volet du PSVT a mobilisé les organismes de formation de bergers / vachers, des organisations professionnelles d'éleveurs et de bergers salariés et enfin des instituts techniques et de recherche. Cette phase de diagnostic partagé a fait ressortir les enjeux suivants :

1. Le besoin de formation en bergers vachers salariés n'est pas assez en adéquation avec les moyens disponibles
2. Le métier de berger évolue, de nouveaux savoir-faire sont attendus alors que des savoir-faire plus anciens ont tendance à être délaissés
3. Pour être exercé en autonomie dans des conditions parfois difficiles, le métier de berger demande un temps d'apprentissage long alors que les dispositifs de formation existant se déroulent sur une durée d'une année comprenant une mise en situation sur une saison de transhumance.
4. L'accès à des modules de formation continue est difficile pour des bergers / vachers déjà en exercice souhaitant renforcer leurs compétences ou confrontés à des enjeux nouveaux
5. Les conditions d'exercice des métiers de berger / vacher transhumant participent de manière non négligeable au turn-over de la profession.

Les partenaires impliqués dans ce projet sont les suivants :

- Collectif des Races Locales de Massif (CORAM) et pilote du projet
- Institut Agro Montpellier
- Institut de l'Élevage (Idele)
- Centres de formation mettant en œuvre des dispositifs de formation Berger Vacher transhumant : CFPPA Ariège Comminges (EPLEFPA de Pamiers), CFPPA Savoie Bugey (EPLEFPA Chambéry-La Motte Servolex), CFPPA des Pyrénées Atlantiques Agro campus 64, CFPPA des Hautes Pyrénées (EPLEFPA Jean-Monnet) et le Centre de formation du Merle (rattaché à l'Institut Sup Agro Montpellier). Ces centres de formation ont créé en 2024 une association nationale permettant de les fédérer pour mutualiser les réflexions et les moyens.
- Des partenaires techniques, sans budget dédié mais pouvant être sollicités par les partenaires précédemment cités pour de la prestation de service ou de l'expertise complémentaire : associations ou services pastoraux

des territoires ainsi que des structures représentant la profession salariée ou des organismes de recherches reconnus (INRAE)

Ce projet AMBER comprend 4 actions :

- Action 0 : Piloter et coordonner le projet
- Action 1 : Repérer et expliciter des savoir-faire, freins et motivations, en lien avec les métiers de berger/vacher transhumant et d'éleveurs transhumant
- Action 2 : Enrichir les dispositifs de formation, d'accompagnement et d'insertion/installation des bergers/vachers d'estive
- Action 3 : Amélioration des conditions d'exercice et de reconnaissance du métier de berger/vacher et éleveur berger transhumant dans son environnement

Le projet repose sur la volonté d'articuler entre eux 3 niveaux d'approches concernant le métier de berger vacher transhumant et de travailler sur la nécessité d'un continuum et d'une mise en cohérence de ces trois niveaux pour déboucher sur des propositions permettant de renforcer globalement l'attractivité et l'accessibilité du métier.

Le CFFPA 64 a été fléché sur les actions 1 et 2 à hauteur de 155 heures sur l'ensemble du projet (période du 01/10/2024 au 30/09/2027) pour une enveloppe globale de 58 000 euros.

Mathieu PLAGNET assurera le suivi de ce projet dans le cadre des missions qui lui seront attribuées à la suite de sa prise de poste cet été et en lien étroit avec les partenaires pastoraux du 64.

8. La carte de formation 2025-2026

Une délibération au conseil d'administration d'AgroCampus64 du 27 mars 2025 acte l'approbation pour le renouvellement des formations suivantes :

- Licence Professionnelle Valorisation des Agro-Ressources dans les parcours Valorisation des Produits du Terroir et Conseil et Stratégie en Agriculture et Agro-Ressources
- BP Responsable d'Entreprise Agricole
- BP Aménagements Paysagers
- CS Arboriste Elagueur
- SIL Ovin lait et transformation fromagère
- Berger Vacher Transhumant
- CQP Agent viticole
- CQP Agent d'élevage laitier
- CQP Agent d'élevage porcin
- CAPa métiers de l'agriculture sur les secteurs de :
 - La production animale : ruminants, porcs ou aviculture
 - La production végétale : arboriculture/horticulture/viticulture, grandes cultures
- Action préparatoire aux formations CAPa Métiers de l'agriculture
- CAPa Opérateur en industrie agro-alimentaire
- Préparation à la formation CAPa Opérateur en industrie agro-alimentaire
- POEC Conducteur de machines en industrie agro-alimentaire
- Hygiène Sécurité des aliments
- SST Sauveteur secouriste du travail
- Biosécurité Elevages
- Certificats pour l'utilisation, la vente et le conseil de produits phytopharmaceutiques
- Certibiocide
- 4C : certificat de compétence des conducteurs et convoyeurs
- Comptabilité gestion de l'entreprise agricole
- Entretien du matériel pour les espaces verts
- Stages 21 h de préparation à l'installation agricole
- Validation des acquis de l'expérience
- Préparation de l'installation agricole
- Sécurisation de l'installation agricole
- Prévention des risques professionnels du jardinier
- Animer une équipe de chantier paysager

- Adaptation de l'aménagement et entretien des espaces verts face aux changements climatiques

Il est à noter que le conseil régional a officiellement prolongé d'un an la durée de validité du programme PRF des formations en lien avec l'installation et le BPAP. Un nouvel appel sera à réceptionner dans les prochains mois sur ces deux parcours de formation.

9. Seconde décision modificative du budget 2025 : DM2

Un premier ajustement budgétaire avait été soumis au Conseil d'Administration du 27 mars 2025 conduisant à une dégradation sensible du résultat prévisionnel du fait de la nécessité d'intégrer une annulation d'un titre de recette de 2022 (titre de recette établi par erreur sur l'exercice 2022 qu'il convient de reporter en charge sur cet exercice afin de neutraliser l'opération pour un montant de 77 627 €). Une recette complémentaire atténuée légèrement la charge globale proposée sur la DM1 mais il avait été projeté à ce stade un résultat de fonctionnement de – 54 787 €.

Un second ajustement sera proposé au prochain Conseil d'Administration du 27 juin 2025 recalibrant la tendance sur la projection puisque cette dernière sera affichée à – 44 787 € en fonctionnement.

La marge de manœuvre sur les produits reste extrêmement faible car les propositions budgétaires sont à ce jour établies sur une rentrée avec des effectifs complets sur les formations longues et une reprise de l'existant sur les formations courtes. Le levier de maîtrise budgétaire restera le contrôle des dépenses à venir, sachant que nous enregistrerons sur cet exercice un parcours de formation déficitaire (CQP Agent d'élevage porcin pour une perte d'environ 10 000 €).

Le déficit prévisionnel doit également être mis en perspective au regard du projet de digitalisation assumé intégralement sur fond propre et du recrutement d'un formateur pour une quotité supérieure à la formatrice démissionnaire dans le cadre du projet AMBER notamment.

Aucune modification sur les investissements n'est à ce jour proposée. Une ligne de 45 000 € de dépense reste ouverte en cas de besoin.

L'intégration de la co-traitance du BPAP avec le CFPPA des Landes pour lequel le CFPPA 64 est mandataire impacte de manière neutre notre budget (charges supplémentaires neutralisées par des produits identiques). Nous sommes destinataires des produits de cette formation qui nous sont ensuite facturés par le CFPPA 40 (environ 40 000 € par trimestre de formation).

Dans les faits, il convient de ne pas omettre qu'en l'absence de charge exceptionnelle (cf titre de recette de 2022 à neutraliser et l'indemnité de rupture conventionnelle d'un agent), le budget du centre serait excédentaire.

Variations de charges DM 1 + DM 2 : + 215 694 €

Variations de produits : + 166 787 €

Déficit de fonctionnement prévisionnel : - 49 000 €

Variation des dépenses d'investissement : - 45 000 €

