



Février 2025

EVOLUTION DES COMPETENCES, DES EMPLOIS & DES FORMATIONS GRAND EST



2025

Avec
la contribution
financière du compte
d'affectation spéciale
développement
agricole et rural
CASDAR

 **MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Introduction

Face aux mutations économiques, sociétales et environnementales qui impactent les secteurs agricole, viticole et paysager, il est essentiel d'adapter les stratégies d'emploi, de formation et de développement des compétences pour répondre aux défis actuels et futurs.

C'est dans cet esprit que l'ANEFA, l'APECITA, VIVEA, OCAPIAT, la FRSEA et la Chambre Régionale d'Agriculture du Grand Est ont uni leurs expertises pour proposer une analyse approfondie de l'évolution des métiers, des compétences attendues et des pratiques RH dans ces filières stratégiques.

Fruit d'un travail collaboratif, ce document vise à dresser un état des lieux précis des enjeux rencontrés par les entreprises, tout en identifiant les leviers d'action pour renforcer l'attractivité des métiers, améliorer la formation et accompagner les transitions professionnelles.

À travers une approche concertée et des données actualisées, ce rapport constitue un outil de référence pour éclairer les décisions des acteurs du secteur, anticiper les besoins en compétences et structurer les politiques d'accompagnement à destination des employeurs et des salariés.

Architecture du document

1. Évolution de l'environnement du secteur et compétences attendues

- Évolution du contexte économique et sociétal

- Nouveaux faits marquants et changements en termes de besoins en compétences

2. Les métiers

- Métiers en tension de recrutement / Nouveaux métiers

- Métiers impactés par les évolutions en cours

- Métiers qui recrutent moins

3. Stratégie et pratiques RH du secteur

- Diagnostics, études, état des lieux

- Évolutions dans les politiques RH

- Tendances en matière de recrutement / Freins majeurs aux recrutements

- Stratégie concernant l'apprentissage

- Investissements-formation pour l'année à venir

- Politique vis-à-vis du public senior

4. Formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi

- Mobilisation des entreprises

- Recrutement de demandeurs d'emploi partiellement formés

- Appareil de formation et plateaux de formation

- Métiers accessibles à un public éloigné de l'emploi

5. Adaptation de l'offre de formation professionnelle

- Formation initiale sous statut scolaire

- Besoins à satisfaire / Formations complémentaires

- Mobilisation des entreprises pour la formation professionnelle

- Recrutement de jeunes diplômés

EVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT DU SECTEUR ET COMPETENCES ATTENDUES

1. Évolution du contexte économique, sociétal du votre secteur en 2024

L'année 2024 restera gravée dans les mémoires comme une période marquée par des défis climatiques et économiques sans précédent pour le secteur agricole. Les pluies diluviennes de septembre et octobre ont perturbé les récoltes, réduisant les rendements des cultures d'hiver de 15 % en moyenne. Pourtant, au milieu de cette adversité, la production de maïs s'est révélée abondante, tant en quantité qu'en qualité. Parallèlement, l'épizootie de fièvre catarrhale ovine (FCO) a continué de ravager les troupeaux du Grand Est, laissant des cicatrices profondes qui se feront encore sentir en 2025.

La fin de l'année 2024 et le début de 2025 ont été marqués par des tensions financières accrues pour les exploitations agricoles, notamment en matière de trésorerie. Malgré une baisse des charges opérationnelles, le paiement des cotisations à la MSA et des impôts a mobilisé des fonds difficiles à réunir, exacerbant une situation déjà fragile après une année 2023 marquée par des tensions similaires.

La production agricole française a subi une contraction significative en 2024, avec une baisse de 7,5 % de la valeur de la production agricole. Cette situation s'explique par une diminution de 13,1 % de la production végétale, des conditions météorologiques difficiles affectant les récoltes de blé tendre, d'oléagineux et de protéagineux, et une pression sur les prix des céréales et des vins.

Sur le plan politique, les tensions autour des accords du Mercosur restent vives. Ces négociations commerciales continuent de susciter de vives inquiétudes chez les producteurs français, qui redoutent une concurrence accrue sur un marché déjà fragile. En 2024, l'agriculture française, notamment dans la région Grand Est, a connu plusieurs évolutions importantes sur le plan économique et sociétal. Ces évolutions reflètent un secteur agricole en pleine mutation, cherchant à s'adapter aux nouvelles réalités économiques, environnementales et sociétales tout en maintenant sa productivité et sa compétitivité.

Globalement, l'agriculture française fait face à plusieurs défis majeurs en 2024, notamment la nécessité d'accélérer la transition agroécologique, l'adoption de technologies innovantes comme la robotique agricole et l'agriculture de précision, et la gestion des ressources dans un contexte de changement climatique.

L'urbanisation et l'évolution des modes de consommation entraînent une demande croissante en produits agricoles locaux, sains et durables. Les coûts élevés des matières premières et le risque de pénurie en engrais, exacerbés par le conflit russo-ukrainien, posent des défis supplémentaires.

Par ailleurs, l'apparition et la propagation de la fièvre catarrhale ovine (FCO) ont eu un impact significatif sur le secteur agricole, en particulier pour les élevages ovins et bovins.

Face à ces défis, le gouvernement français a mis en place plusieurs mesures en 2024, dont un fonds d'urgence de 80 millions d'euros, des mesures structurelles comme l'arrachage temporaire à hauteur de 150 millions d'euros sur deux ans, et des actions pour améliorer la compétitivité des exploitations agricoles.

Dans ce contexte, le marché de l'emploi agricole reste très tendu, avec un recul du nombre d'offres d'emploi déposées sur le site de l'APECITA et une tendance à la hausse des inscriptions des chercheurs d'emploi.

La FRSEA précise que selon le barème IFOP/FNSEA du 3ème trimestre 2024, 40 % des exploitations indiquent que leur situation économique est mauvaise, et 37 % anticipent une dégradation de la situation pour les 2-3 prochaines années. Seuls 9 % des agriculteurs trouvent que leurs préoccupations sont prises en compte par le gouvernement.

L'agriculture fait également face à une problématique de renouvellement des générations dans la mesure où 50 % des agriculteurs partiront à la retraite d'ici 2030, soit près de 19 000 dans le Grand-Est. Il y a une baisse des actifs non-salariés et une augmentation des effectifs salariés, sans que l'un compense l'autre.

13,9 % des projets de recrutement régionaux se font dans le secteur agricole, soit +26 800 recrutements tout contrats confondus en Grand-Est pour 2024. Deux métiers de l'agriculture sont dans le Top 10 des « métiers les plus recherchés en Grand-Est » en 2024 : viticulteur, arboriculteur salarié (1ère position) et salarié agriculteur,

salarié agricole (5ème position).

Concernant les paysagistes, l'UNEP ne mentionne pas de changement notable ces 12 derniers mois.

Enfin, le secteur agricole et ses métiers restent largement méconnus du grand public, ce qui porte préjudice à l'orientation vers l'enseignement agricole et au renouvellement des générations agricoles et rurales.

2. Nouveaux faits marquants - Changements en termes de besoins en compétences par rapport à 2024

2.1. Réglementation / Législation

Depuis le 1er janvier 2023, la France a volontairement adopté le nouveau mécanisme de conditionnalité sociale de la Politique Agricole Commune (PAC). Ce dispositif, ancré dans la législation européenne, impose le respect de normes sociales strictes en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi que de l'utilisation des équipements. Cette initiative vise à élever les standards sociaux dans le secteur agricole, améliorant ainsi les conditions de travail et la sécurité des travailleurs.

Parallèlement, la PLOAA (Pacte et Loi d'orientation et d'avenir agricole), actuellement en discussion au Parlement, promet des simplifications administratives significatives. Ces réformes visent à alléger la charge bureaucratique pesant sur les agriculteurs, leur permettant de se concentrer davantage sur leurs activités essentielles et sur l'adaptation aux nouvelles exigences réglementaires.

2.2. Transition écologique / énergétique

La filière environnement occupe désormais une place prépondérante dans le paysage professionnel agricole, représentant 10 % des offres diffusées par l'APECITA. Les fonctions de recherche, d'études et de développement de projets dominent avec 38 % des offres, soulignant une demande accrue pour des profils techniques et innovants dans les domaines des énergies renouvelables, de la gestion des déchets et de la préservation des ressources naturelles. L'intégration des données du site RéseauTee (APECITA) aux statistiques (spécialisé en environnement renforce cette représentativité, témoignant d'une tendance croissante depuis cinq ans.

VIVEA souligne que les chefs d'exploitations agricoles doivent renforcer leurs compétences pour accompagner les systèmes de production dans les transitions agroécologiques, climatiques, énergétiques et sociétales. Cette évolution nécessite une adaptation continue des pratiques agricoles pour répondre aux défis environnementaux et sociétaux. Les agriculteurs doivent être capables de mettre en œuvre de nouveaux itinéraires techniques afin d'optimiser les ressources, réduire les intrants et les produits phytosanitaires, et contribuer à diminuer l'empreinte carbone.

Les compétences en transition agroécologique et énergétique deviennent essentielles pour les chefs d'exploitations agricoles. Ils doivent être capables de mettre en œuvre de nouveaux itinéraires techniques pour optimiser les ressources, réduire les intrants et les produits phytosanitaires, et contribuer à diminuer l'empreinte carbone. Cette évolution nécessite une formation continue et une capacité à innover et à expérimenter de nouvelles pratiques agricoles.

OCAPIAT a mis en place deux enveloppes budgétaires majeures pour soutenir la transition écologique :

- **Compétences d'avenir (600 000 €)** : cette enveloppe vise à développer des compétences transversales cruciales pour la transition écologique, telles que la gestion de l'eau, l'adaptation aux changements climatiques, et la gestion de crises. Les entreprises bénéficiant de ce dispositif pourraient voir 70 % de leurs coûts pédagogiques pris en charge, dans la limite de 1 500 € HT par dossier par stagiaire (à valider par le Conseil d'administration OCAPIAT du 18/02/2025).
- **Soutien aux filières (800 000 €)** : destinée à accompagner les secteurs professionnels en situation d'urgences (économiques, climatiques ou sanitaires), cette enveloppe permettra également une prise en charge de 70 % des coûts pédagogiques stagiaire (à valider par le CA OCAPIAT du 18/02/2025). Les branches professionnelles peuvent solliciter cette aide via une fiche de liaison validée en CPNE, précisant les éléments conjoncturels justifiant leur demande.

Ces dispositifs traduisent une volonté affirmée de soutenir l'adaptation structurelle des entreprises face à des enjeux complexes et en constante évolution.

La FRSEA précise qu'en nous appuyant sur les résultats de l'étude prospective 2022 sur les impacts des changements climatiques en termes d'activités, de métiers, d'emplois et de compétences pour les exploitations agricoles, à l'initiative de la CPNE et en lien avec OCAPIAT (en collaboration avec le cabinet Ceresco), nous avons des pistes de réflexion sur la question du changement climatique et de son évolution future. Cette étude met en lumière plusieurs éléments de cadrage :

- Instabilité climatique : le changement climatique ne conduit pas vers un état climatique stable. Il convient d'envisager une succession d'états climatiques non linéaires, avec des ruptures possibles dans les tendances observées.
- Incertitudes des projections : les projections existent, mais elles comportent une forte part d'incertitudes et ne permettent souvent pas d'appréhender la variabilité interannuelle et les ruptures de linéarité dans l'évolution.
- Aggravation des impacts climatiques : au sens large, l'aggravation de l'impact climatique (réchauffement et dérèglement) pour l'agriculture impose une reconfiguration des compétences requises pour garantir la résilience des exploitations. Le secteur agricole fait et continuera de faire preuve de résilience et d'adaptation face à ces défis.

Évolutions des Besoins en Compétences :

1. Gestion des ressources en eau et adaptation au stress hydrique :

Les métiers liés à l'hydrologie, à l'irrigation, et à la réutilisation des eaux usées sont en pleine expansion. Les exploitations doivent intégrer des stratégies plus fines pour optimiser leur consommation d'eau, particulièrement dans les zones soumises à un stress hydrique accru. Les compétences en gestion de l'eau et du stress hydrique deviennent essentielles pour assurer la durabilité des pratiques agricoles.

2. Acculturation aux changements climatiques :

Face à l'aggravation des impacts climatiques (réchauffement, dérèglements), les compétences liées à la planification territoriale, à la gestion environnementale (ISO 14001) et à l'animation sur le terrain prennent une place essentielle. Les entreprises agricoles doivent non seulement s'adapter mais aussi sensibiliser les parties prenantes pour intégrer ces défis à long terme. La transition écologique nécessite une approche systémique, intégrant des compétences transversales et une vision globale des enjeux environnementaux.

3. Management du changement et gestion de crise :

La transition énergétique et écologique impose des changements structurels, organisationnels et culturels dans les exploitations.

Les compétences en conduite du changement, en communication de crise et en gestion des urgences deviennent prioritaires pour accompagner les transformations nécessaires. Les entreprises doivent être prêtes à gérer des situations de crise avec efficacité et à communiquer de manière transparente avec toutes les parties prenantes.

4. Sécurité des données et transformation numérique :

La digitalisation croissante des exploitations agricoles fait émerger des enjeux autour de la cybersécurité et de la gestion des systèmes d'information. Ces nouvelles dimensions nécessitent des formations spécifiques pour protéger les données des exploitants et accompagner l'utilisation d'outils connectés pour optimiser les pratiques agricoles. La sécurité des données devient une compétence clé pour garantir la résilience et la compétitivité des exploitations.

5. Perspectives et défis :

L'évolution des besoins en compétences reflète la double exigence d'innovation et de résilience. Les métiers en lien avec l'écologie et l'énergie ne se limitent plus à des profils techniques mais nécessitent une approche systémique intégrant des compétences transversales, du management aux solutions numériques. Cette dynamique appelle à une mobilisation renforcée des dispositifs de formation et des financements pour répondre aux défis de demain. Les initiatives des organisations professionnelles agricoles montrent une volonté de soutenir cette transition, contribuant ainsi à une agriculture plus durable et résiliente.

2.3. Numérisation / industrialisation

Nouveaux faits marquants :

La numérisation et l'industrialisation transforment durablement l'agriculture. Une formation adaptée et un accompagnement renforcé sont indispensables pour permettre aux agriculteurs de relever ces défis. La volonté affichée par les structures comme la FRSEA ou les Chambres d'agriculture de soutenir ces transitions promet une agriculture plus performante, résiliente et compétitive. Ces efforts devront s'accompagner de financements solides pour répondre aux besoins croissants en compétences et outillages.

La synthèse des contributions met en avant les points suivants :

1. Transformation agricole par la diversification et l'innovation :

La diversification des modèles agricoles (vente directe, transformation à la ferme) et l'intégration rapide des technologies requièrent des compétences renouvelées, notamment en informatique, en gestion, en marketing et en adaptation aux pratiques innovantes.

2. La Révolution numérique au cœur des exploitations :

Dans le Grand Est, les programmes « Exploitations compétitives » et « Fermes du futur » propulsent la numérisation, favorisant l'usage du big data pour optimiser les performances agricoles. Les défis portent sur la maîtrise des flux de données et leur sécurisation.

3. Intelligence Artificielle comme nouvel outil agricole :

L'IA bouleverse les pratiques agricoles en améliorant l'efficacité des ressources et en facilitant les prises de décision. Cela impose aux exploitants de se former aux nouvelles technologies et à leurs applications concrètes.

Évolutions des besoins en compétences :

1. Maîtrise du numérique et des données :

Les exploitants doivent développer des compétences en gestion des données, sécurité informatique et exploitation des outils numériques pour protéger leurs informations sensibles et valoriser les données.

Les compétences en intégration des solutions digitales sont de plus en plus importantes pour les chefs d'exploitations agricoles. Ils doivent savoir analyser les opportunités offertes par le numérique et intégrer ces technologies dans leurs pratiques agricoles.

Cette compétence est essentielle pour optimiser la gestion des ressources, améliorer la performance des exploitations et répondre aux nouveaux défis environnementaux et économiques.

2. Adaptation à l'innovation :

L'arrivée de l'IA et des outils connectés exige des formations continues pour intégrer ces technologies dans les pratiques agricoles, avec une capacité d'expérimentation et d'innovation accrue.

3. Compétences pour la l'innovation et la diversification :

Les nouveaux modèles économiques impliquent des savoir-faire en gestion commerciale, en communication, en informatique et en transformation, essentiels pour assurer la rentabilité et la durabilité des exploitations.

4. Structuration et sensibilisation des acteurs :

Une prise de conscience collective des enjeux numériques et technologiques est primordiale. Les Chambres d'agriculture jouent un rôle clé dans la diffusion des connaissances et la structuration des exploitants autour de ces évolutions (Commission IRD).

VIVEA constate que l'intégration des solutions digitales au sein des exploitations agricoles devient une priorité. Les chefs d'exploitations doivent savoir analyser les opportunités offertes par le numérique et intégrer ces technologies dans leurs pratiques agricoles. Cette compétence est essentielle pour optimiser la gestion des

ressources, améliorer la performance des exploitations et répondre aux nouveaux défis environnementaux et économiques.

2.4. Autre

En complément, VIVEA met en avant les points suivants :

1. Rentabilité et revenu des exploitations :

La rentabilité des exploitations agricoles et le revenu des agriculteurs sont des préoccupations majeures. Les chefs d'exploitations doivent développer des compétences en gestion financière et en optimisation des coûts pour conforter la rentabilité de leurs exploitations. Cette évolution nécessite une formation continue et une capacité à innover et à expérimenter de nouvelles solutions pour améliorer la performance économique des exploitations.

2. Compétences en gestion financière et optimisation des coûts :

Les compétences en gestion financière et en optimisation des coûts deviennent prioritaires pour les chefs d'exploitations agricoles. Ils doivent développer des compétences en gestion financière pour conforter la rentabilité de leurs exploitations et améliorer leur revenu.

Cette évolution nécessite une formation continue et une capacité à innover et à expérimenter de nouvelles solutions pour améliorer la performance économique des exploitations.

MÉTIERES DE VOS ENTREPRISES

1. Métiers en tension de recrutement majeur (GPECT, départ à la retraite, départ volontaire, ...) sur les 1ers niveaux de qualification

L'inclusion des métiers agricoles dans la liste des métiers en tension vise à renforcer la compétitivité de l'agriculture française et à répondre aux besoins en main-d'œuvre du secteur. Cette dynamique appelle à une mobilisation renforcée des dispositifs de formation et des financements pour répondre aux défis de demain. Les initiatives conjointes des organisations professionnelles montrent une volonté de soutenir cette transformation, contribuant ainsi à une agriculture plus durable, compétitive et résiliente.

Au cours du dernier trimestre 2024, la FRSEA Grand Est a dévoilé la deuxième partie de son étude prospective Emploi Compétences, réalisée en partenariat avec la Chambre régionale d'Agriculture Grand Est et soutenue financièrement par la Région. Cette étude visait à analyser les besoins en main-d'œuvre agricole à court et moyen terme, en identifiant les évolutions et les besoins spécifiques en formation des principales filières de la production agricole, telles que la viticulture, la polyculture-élevage et les grandes cultures.

Les résultats de cette étude, confirmés par les enquêtes BMO (Besoins en Main d'Œuvre) de France Travail, révèlent que des recrutements importants sont à prévoir dans les deux à trois prochaines années. En incluant les besoins en emplois non-salariés, les besoins projetés à trois ans en Equivalent Temps Plein (ETP) sont estimés entre 15 000 et 18 000 ETP, hors saisonniers.

Métiers en tension

Selon les informations les plus récentes, plusieurs métiers agricoles ont été ajoutés à la liste officielle des métiers en tension en France en 2024. Ces métiers sont désormais considérés comme étant en tension sur l'ensemble du territoire métropolitain :

- Agriculteurs salariés
- Éleveurs salariés
- Maraîchers et horticulteurs salariés
- Viticulteurs et arboriculteurs salariés

Cette inclusion dans la liste des métiers en tension permet aux entreprises du secteur agricole de recruter plus

facilement de la main-d'œuvre hors Union européenne, sans que la situation de l'emploi puisse leur être opposée.

Cette décision fait suite à des difficultés persistantes de recrutement dans le secteur agricole, notamment en raison de la perspective du départ à la retraite de 6 agriculteurs sur 10 dans les dix prochaines années.

L'importance stratégique des « métiers du vivant » pour répondre aux enjeux de souveraineté alimentaire, de lutte contre le changement climatique et de transition écologique est également un facteur clé. Cette mesure s'inscrit dans un contexte plus large de soutien au secteur agricole, avec notamment :

- La reconnaissance de l'agriculture comme « intérêt général majeur » de la nation française (PLOAA).
- Le plan d'urgence pour l'agriculture annoncé par le gouvernement.
- La préparation d'une loi d'orientation agricole prévue pour le printemps 2025.

En complément, pour le secteur du paysage, l'UNEP signale les métiers en tension suivants : ouvrier jardinier - paysagiste qualifié ou non qualifié, élagueur et chef d'équipe.

Niveaux de qualification attendus

Les métiers en tension nécessitent des compétences spécifiques et une formation adaptée. Les niveaux de qualification attendus pour ces métiers varient, mais ils incluent généralement :

- Niveau CAP/BEP : pour les postes de base nécessitant des compétences techniques spécifiques, comme les maraîchers et horticulteurs salariés.
- Niveau Bac Pro/BPREA : pour les postes nécessitant une formation plus approfondie et des compétences en gestion, comme les agriculteurs et éleveurs salariés.
- Niveau BTS/DUT : pour les postes nécessitant des compétences avancées en gestion, en techniques agricoles et en management, comme les viticulteurs et arboriculteurs salariés.

2. Les nouveaux métiers

Évolution des métiers existants

Plus que des nouveaux métiers, les métiers du secteur de l'agriculture sont en pleine évolution.

Cette transformation se manifeste par le développement de compétences techniques et transversales, essentielles pour répondre aux défis actuels et futurs.

Les évolutions portent notamment sur :

1. Développement des compétences techniques :

Les compétences techniques, telles que la conduite d'engins et le pilotage de drones, deviennent de plus en plus nécessaires. Ces compétences permettent d'optimiser les opérations agricoles, d'améliorer la précision des interventions et de réduire les coûts opérationnels. Les agriculteurs doivent désormais maîtriser des technologies avancées pour rester compétitifs et efficaces.

2. Développement des compétences transversales :

Les compétences transversales, comme le management d'équipe et l'intégration de profils non issus du monde agricole (NIMA), sont également en forte demande. Les difficultés de recrutement exacerbées dans le secteur agricole nécessitent une approche inclusive et diversifiée. Les exploitants et dirigeants d'entreprise doivent être formés au management pour encadrer efficacement leurs équipes, y compris les saisonniers.

3. Besoin de formation au management :

La formation au management des exploitants et dirigeants d'entreprise du secteur agricole est devenue indispensable. Les « managers de proximité » et les agents de production doivent également être formés pour encadrer les saisonniers et assurer une gestion efficace des ressources humaines. Cette évolution

reflète la nécessité de structurer et de professionnaliser le management dans le secteur agricole.

Ces changements reflètent la transformation du secteur agricole vers une agriculture plus technologique, durable et résiliente face aux défis actuels. Les nouvelles compétences et les nouveaux métiers émergents nécessitent une formation continue et une adaptation constante aux innovations technologiques et aux enjeux environnementaux.

En complément, pour le secteur du paysage, l'UNEP met en avant les métiers de reboiseur et d'ouvrier du génie écologique.

3. Les métiers particulièrement impactés par les évolutions/mutations en cours et ceux qui se transforment

Métiers en tension

Les métiers en tension sont ceux pour lesquels la demande de main-d'œuvre dépasse l'offre disponible, rendant le recrutement particulièrement difficile. Ces métiers incluent :

- Agent de conditionnement : nécessaire pour la préparation et l'emballage des produits agricoles, mais souvent difficile à pourvoir en raison de la pénibilité et des conditions de travail.
- Chauffeur livreur : essentiel pour la logistique et la distribution des produits agricoles, mais souffre de pénuries de main-d'œuvre.
- Jardinier paysagiste (intérieur/extérieur) : la demande pour des espaces verts bien entretenus est en hausse, mais le recrutement reste un défi.
- Tondeur : un métier saisonnier nécessitant une main-d'œuvre qualifiée, souvent difficile à trouver.
- Technicien de maintenance / mécanicien agricole : la maintenance des équipements agricoles est cruciale, mais ce métier souffre de pénuries de main-d'œuvre qualifiée.
- Technico-commercial / chargé d'affaires : la commercialisation des produits agricoles nécessite des compétences en vente et en gestion des relations clients, souvent difficiles à trouver.
- Maître de chai : la gestion des chais et la vinification nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles technologies de production.
- Œnologue : la production de vin nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de vinification.

Métiers stratégiques et en évolution

Ces métiers sont essentiels pour le développement et la pérennité du secteur agricole. Ils nécessitent des compétences spécifiques et une adaptation continue aux nouvelles pratiques et technologies.

- Agent de culture : nécessite des compétences techniques avancées pour répondre aux nouvelles exigences environnementales et technologiques.
- Agent d'élevage : La gestion des troupeaux nécessite des compétences spécifiques et une adaptation continue aux nouvelles pratiques d'élevage.
- Agent de prestation avicole / chef d'équipe : la production avicole est en pleine transformation, nécessitant des compétences en management et en gestion des ressources.
- Agent de chai : la vinification nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles technologies de production.
- Agent arboricole : la gestion des vergers et des arbres fruitiers nécessite des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles pratiques culturales.
- Berger / gardien de troupeau : le suivi des troupeaux de moutons et de chèvres nécessite des compétences en élevage et en gestion des pâturages.
- Bucheron : la gestion des forêts et la production de bois nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de sylviculture.
- Conducteur d'engins / tractoriste : la conduite des engins agricoles nécessite des compétences techniques avancées et une adaptation aux nouvelles technologies.
- Elagueur : la taille des arbres et des haies nécessite des compétences techniques et une adaptation aux

nouvelles pratiques de gestion des espaces verts.

- Installateur en systèmes d'arrosage : la gestion de l'eau et des systèmes d'irrigation nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles technologies.
- Opérateur de sylviculture - reboisement/ Reboiseur : la gestion des forêts et le reboisement nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de sylviculture.
- Opérateur de transformation, conditionnement et vente : la transformation et la vente des produits agricoles nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles technologies de production.
- Ouvrier saisonnier : les travaux saisonniers nécessitent une main-d'œuvre qualifiée et une adaptation aux nouvelles pratiques culturales.
- Ouvrier terrain de sport : l'entretien des terrains de sport nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de gestion des espaces verts.
- Chef d'équipe paysagiste / Chef de chantier : le management des équipes de paysagistes nécessite des compétences en management et en gestion des ressources.
- Emplois administratifs qualifiés et hautement qualifiés : la gestion administrative des exploitations agricoles nécessite des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles technologies de gestion.
- Pilote de machine de bucheronnage : l'entretien des forêts et la production de bois nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de sylviculture.
- Technicien d'élevage : le suivi des troupeaux nécessite des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles pratiques d'élevage.
- Technicien de production de semences : la production de semences nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques culturales.
- Technicien / Responsable logistique : la gestion de la chaîne logistique des produits agricoles nécessite des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles technologies de gestion.
- Chef de culture : la gestion des cultures nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques culturales.
- Conducteur de travaux : la gestion des travaux agricoles nécessite des compétences en management et en gestion des ressources.
- Directeur technique viticole / Directeur d'exploitation viticole : la gestion des exploitations viticoles nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de vinification.
- Gestionnaire forestier : la gestion des forêts nécessite des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de sylviculture.
- Responsable d'élevage : la gestion des troupeaux nécessite des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles pratiques d'élevage.
- Second d'exploitation en cultures spécialisées / chef d'équipe : la gestion des cultures spécialisées nécessite des compétences en management et en gestion des ressources.

Métiers Émergents

Ces métiers sont en pleine expansion et nécessitent des compétences spécifiques pour répondre aux nouvelles exigences technologiques et environnementales.

- Pilote de drones et de robots : l'utilisation de drones et de robots dans l'agriculture est en pleine expansion, nécessitant des compétences techniques avancées (y compris dans le domaine du paysage).
- Maçon du paysage : la création et l'entretien des espaces paysagers nécessitent des compétences techniques et une adaptation aux nouvelles pratiques de gestion des espaces verts.
- Coordinateur en biodiversité : la gestion de la biodiversité dans les exploitations agricoles est en pleine expansion, nécessitant des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles pratiques environnementales.
- Employé qualifié et hautement qualifié en génie climatique : la gestion des systèmes de climatisation et de ventilation dans les exploitations agricoles nécessite des compétences techniques avancées.
- Responsable qualité / réglementaire : la gestion de la qualité et des réglementations dans les exploitations

agricoles est en pleine expansion, nécessitant des compétences spécifiques et une adaptation aux nouvelles pratiques environnementales.

- Responsable méthanisation : la gestion des installations de méthanisation nécessite des compétences techniques avancées et une adaptation aux nouvelles pratiques énergétiques.
- Responsable SI / DSI : la gestion des systèmes d'information dans les exploitations agricoles nécessite des compétences techniques avancées et une adaptation aux nouvelles technologies de gestion.

4. Métiers qui recrutent moins

Le secteur agricole est en pleine mutation, avec des évolutions technologiques, environnementales et sociétales qui transforment les besoins en main-d'œuvre. Cependant, certains métiers peinent à attirer de nouveaux talents, souvent en raison de conditions de travail perçues comme difficiles, de la pénibilité physique, ou de la faible attractivité des salaires et des perspectives de carrière.

STRATEGIE ET PRATIQUES RH DU SECTEUR

1. Diagnostics, études, état des lieux :

1.1. Etudes/ enquêtes réalisée en 2024

Études et enquêtes réalisées depuis l'année dernière :

1. Étude prospective emploi compétences (FRSEA Grand Est)

Au cours du dernier trimestre 2024, la FRSEA Grand Est a dévoilé la deuxième partie de son étude prospective Emploi Compétences, en partenariat avec la Chambre régionale d'Agriculture Grand Est et avec le soutien financier de la Région. Cette étude visait à analyser les besoins en main-d'œuvre agricole en Grand Est à court et moyen terme, et à identifier les évolutions et les besoins spécifiques en formation des principales filières de la production agricole (viticulture, polyculture-élevage, grandes cultures). Les résultats révèlent que des recrutements importants sont à prévoir dans les deux à trois prochaines années.

2. Études GPEC FNSEA (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)

Les études GPEC, proposées par l'observatoire emploi-formation de la FNSEA et déployées en Grand Est, ont diffusé leurs derniers résultats en 2024.

Ces études portent sur les profils spécifiques des salariés agricoles. Le transfert de la main-d'œuvre familiale, l'agrandissement et le développement des exploitations (diversification, commercialisation, tourisme, etc.) amènent de nouveaux salariés en agriculture, avec des profils multiples et spécifiques (jeunes, seniors, personnes non issues du milieu agricole, etc.).

En 2025, les résultats de l'étude/enquête porteront sur les compétences au sens large, incluant celles des chefs d'exploitation et des salariés. Les nouvelles technologies, les attentes des consommateurs, le changement climatique et la gestion de la ressource en eau sont autant de facteurs qui impactent le secteur agricole, nécessitant l'acquisition de nouveaux savoirs et techniques de production.

3. Étude sur la reconversion des ouvriers paysagistes (UNEP)

L'Union nationale des Entrepreneurs du paysage (UNEP) a lancé une étude sur la reconversion des ouvriers paysagistes en seconde partie de carrière, dont la fin est prévue en septembre 2025. Cette étude vise à comprendre les besoins et les opportunités de reconversion pour les ouvriers paysagistes en fin de carrière.

5. DIAFTID (Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement)

L'objectif France 2030 inclut des initiatives pour une alimentation durable et favorable à la santé, des solutions pour la ville durable, et des systèmes agricoles durables contribuant à la transition écologique. Le diagnostic à l'échelle nationale et internationale des formations (du niveau bac au doctorat) autour du paysage, de l'alimentation et de l'environnement, ainsi que des formations mixant paysage et

sciences/techniques, est en cours.

4. Études prospectives sur les métiers stratégiques (OCAPIAT)

OCAPIAT a réalisé des études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulier ceux en évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture, y compris le paysage. Ces études sont disponibles sur le site d'OCAPIAT.

6. Études de la Chambre Régionale d'Agriculture Grand Est

La Chambre régionale d'Agriculture Grand Est a réalisé 3 études en 2024 :

- Volet qualitatif de l'étude prospective emploi (FRSEA) : cette étude approfondit les besoins en main-d'œuvre et les évolutions des compétences dans le secteur agricole.
- Étude « Démographie agricole en Grand Est - Enjeux et perspectives » : commandée par la Région Grand Est, cette étude analyse les enjeux démographiques et les perspectives pour le secteur agricole dans la région.
- Enseignement agricole Grand Est : attractivité des métiers et des formations - pistes de développement

1.2. Si oui, sont-elles consultables/ diffusables ? (À préciser)

L'ensemble de ces études sont disponibles et consultables. La majorité d'entre elles sont accessibles sur les sites des structures qui les ont réalisées.

2. Evolutions dans les politiques RH des entreprises

OCAPIAT constate que les entreprises du secteur agricole mobilisent de plus en plus des dispositifs tels que les diagnostics RH ou les prestations conseil en ressources humaines (dispositif DREETS) pour être accompagnées par des prestataires consultants externes sur divers sujets :

- Accompagnement des variations conjoncturelles d'activité : les entreprises cherchent à mieux gérer les fluctuations d'activité en adaptant leurs ressources humaines.
- Appui au recrutement et au développement de l'attractivité de l'entreprise : les entreprises investissent dans des stratégies pour attirer et retenir les talents.
- Intégration des salariés dans l'entreprise : l'intégration des nouveaux salariés est devenue une priorité pour assurer leur engagement et leur fidélisation.
- Organisation du travail et qualité de vie au travail : les entreprises mettent en place des initiatives pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés.
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : les entreprises anticipent les besoins futurs en compétences pour rester compétitives.
- Accompagnement des entreprises à la transition numérique : les entreprises adoptent des technologies numériques pour améliorer leur efficacité et leur compétitivité.
- Accompagnement des entreprises à la transition écologique : les entreprises intègrent des pratiques durables pour répondre aux enjeux environnementaux.
- Amélioration du dialogue social : les entreprises travaillent à renforcer la communication et la collaboration entre les salariés et la direction.
- Professionnalisation de la fonction RH : les entreprises investissent dans la formation et le développement des compétences des professionnels RH.

En complément, la FRSEA stipule que selon l'enquête stratégie RH 2022 FRSEAGE / FNSEA (706 employeurs interrogés) :

- 92% des employeurs s'occupent, au moins en partie, des fonctions RH dans leur entreprise (51% s'en occupent en totalité).
- 73% des employeurs se disent à l'aise avec les fonctions RH, mais 38% souhaitent être formés.

- 40% des employeurs mettent en place un processus d'intégration des nouveaux salariés.
- 32% des entreprises ont des salariés qui ont suivi récemment une formation ou envisagent d'en suivre.
- 59% des employeurs mettent en place des moyens spécifiques pour fidéliser leurs salariés.

3. Tendances en matière de recrutement des entreprises

- Progression du salariat en agriculture

Actuellement, plus de 16 700 structures en nombre d'établissements employeurs sont recensées dans le secteur agricole. La progression du salariat en agriculture se poursuit, confirmée par tous les indicateurs. En effet, près de 144 500 salariés ont travaillé dans la Production Agricole, soit 3 500 de plus par rapport à l'année précédente (+2,5%).

- Mutation du salariat agricole

Le salariat agricole est en pleine mutation. Le nombre de Contrats à Durée Indéterminée (CDI) en cours dans l'année progresse depuis 5 ans : 24 992 au dernier recensement, soit +18% (environ 21 000 en 2018). Cette tendance montre une stabilisation et une fidélisation accrues des salariés dans le secteur agricole.

- Projets de recrutement

Les projets de recrutement demeurent importants, avec environ 27 000 projets de recrutement prévus. Selon la dernière enquête BMO (Besoins en Main-d'œuvre) de France Travail, qui mesure les intentions de recrutement des employeurs pour les années à venir, ces projets sont en constante évolution sur les 8 dernières années : +11,5%.

- Métiers les plus recherchés

De plus, la FRSEA précise que deux groupes de « métiers agricoles » apparaissent dans le top 10 des métiers les plus recherchés en Grand Est en 2024 :

- Viticulteurs, arboriculteurs salariés : Ce métier est le premier le plus recherché.
- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : Ce métier est le cinquième le plus recherché.

3.1. Profil des candidats recherchés

Dans le domaine de l'agriculture l'importance des différents critères pour les candidats peut être classé comme suit :

- Motivation et investissement : ces qualités sont primordiales pour réussir dans le secteur agricole. Les agriculteurs doivent être passionnés et déterminés pour faire face aux défis quotidiens. La motivation et l'investissement personnel sont essentiels pour surmonter les obstacles et s'adapter aux évolutions du secteur.
- Soft Skills : les compétences comportementales sont de plus en plus valorisées. La créativité, l'adaptabilité et l'intelligence émotionnelle sont particulièrement recherchées. Ces compétences permettent aux agriculteurs de gérer efficacement les relations humaines, de résoudre des problèmes de manière innovante et de s'adapter aux changements.
- Expérience : bien que non obligatoire, l'expérience pratique est très appréciée, notamment pour comprendre les réalités du métier. L'expérience permet aux candidats de mieux appréhender les défis spécifiques de l'agriculture et de développer des compétences pratiques essentielles.
- Hard Skills : Les compétences techniques sont essentielles pour gérer une exploitation agricole. Elles incluent la production, la gestion économique et la maîtrise des technologies. Ces compétences techniques permettent aux agriculteurs de gérer efficacement les opérations agricoles et d'optimiser la production.
- Diplôme et niveau de qualification : concernant le métier d'agriculteur, bien qu'aucun diplôme ne soit obligatoire, un niveau bac professionnel agricole est requis pour obtenir les aides à l'installation. Ce

niveau de qualification assure que les candidats possèdent les compétences de base nécessaires pour gérer une exploitation agricole. Il est important de noter que la région Grand Est propose des aides spécifiques pour encourager l'installation de nouveaux agriculteurs, notamment pour les projets hors cadre familial et pour les candidats de moins de 51 ans. Ces aides visent à soutenir les nouveaux entrants dans le secteur agricole et à favoriser le renouvellement des générations.

- Promotion sociale : l'agriculture offre des opportunités de développement professionnel, notamment à travers des formations continues et des étapes. Ces opportunités permettent aux agriculteurs de progresser dans leur carrière et d'acquérir de nouvelles compétences.

3.2. Type de contrats d'entrée dans les entreprises (intérim, CDD, CDI, alternance, autres)

Classement des types de contrats par ordre d'importance

Les CDI restent la forme d'emploi la plus recherchée par les entreprises agricoles lorsqu'elles souhaitent fidéliser leurs salariés, en particulier pour les postes qualifiés ou nécessitant une montée en compétences à long terme. Cela reflète une volonté de stabilité dans un secteur confronté à des défis structurels.

- Les CDD et saisonniers sont largement utilisés pour répondre aux besoins saisonniers (récoltes, taille, etc.) ou pallier des remplacements temporaires. Ce type de contrat est particulièrement adapté aux exploitations confrontées à des fluctuations d'activités.
- L'alternance représente une solution intéressante pour former des jeunes aux spécificités des métiers agricoles tout en répondant aux besoins immédiats des exploitations. Ces contrats permettent également de sécuriser la relève dans un secteur marqué par le vieillissement de la population active. L'apprentissage en agriculture est historiquement important : 68 % en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études (67 % France métropolitaine) pour les apprentis en dernière année de formation en 2021-2022. Des taux d'emploi approchant les 90 % dans certaines spécialités de BTS.
- L'intérim est utilisé principalement pour des besoins ponctuels ou urgents, comme lors de pics d'activité ou pour des missions techniques spécifiques. Cependant, il reste marginal comparé aux autres formes de contrats.
- Salariés familiaux : ces emplois sont encore très présents dans le Grand Est, où 50 % des entreprises agricoles emploient des membres de la famille, souvent dans des configurations informelles ou adaptées.
- Travailleurs en insertion : bien que minoritaires (2 % des entreprises), ces contrats jouent un rôle dans l'accompagnement de profils éloignés de l'emploi.
- Travailleurs étrangers hors UE : représentant 9 % des entreprises, ils constituent une ressource clé pour les tâches saisonnières et spécialisées.

Besoins en recrutement

- L'enquête FRSEA révèle que plus d'un tiers des répondants (34 %) expriment un besoin de recrutement dans les trois années à venir. D'après l'enquête, 43 % des répondants expriment un besoin d'embauche, avec un taux de réponse plus élevé dans le bassin viticole. La viticulture et les grandes cultures représentent près des trois quarts des besoins en recrutement.
- Les besoins en main-d'œuvre et les durées des contrats à durée déterminée (CDD) varient considérablement entre les secteurs de production. La durée moyenne des CDD est de 4 semaines, mais elle peut aller d'une semaine et demie en élevage bovin dans le Valais à près de 15 semaines en maraîchage.
- Un besoin important en saisonniers est observé dans les secteurs de la viticulture, de l'arboriculture, du maraîchage et des grandes cultures, principalement pour les récoltes. Le besoin global exprimé en nombre de saisonniers est de 4 261. Les entreprises du secteur des cultures spécialisées sont celles qui expriment le besoin le plus fort en termes de recrutement de saisonniers, avec la viticulture, l'arboriculture et le maraîchage en tête.

Intentions d'embauches

- 1 agriculteur sur 5 a embauché du personnel au cours du trimestre écoulé (1 sur 4 en région Grand Est). Des intentions d'embauches en légère baisse par rapport à ce qui est observé à la même période. 8 % des agriculteurs envisagent de recruter en CDD (6 % en GE) et 4 % envisagent de recruter en CDI (idem en GE).

Motivations principales des recrutements

- Surcroît d'Activité : plus de 50 % des recrutements sont liés à une augmentation de la productivité et au développement des exploitations.
- Remplacement des collaborateurs : faible proportion de projets de remplacement, bien que le vieillissement de la population agricole et les futurs départs à la retraite annoncent des besoins importants dans les prochaines années.

Niveaux de qualification

- Les niveaux supérieurs (BTS, Master 1, Master 2...) représentent un total de 42 % : en progression constante depuis quelques années.

4. Freins majeurs aux recrutements

Freins majeurs aux recrutements dans le secteur agricole (classés par ordre d'importance) :

- Manque de candidats : le secteur agricole fait face à une pénurie de main-d'œuvre importante. Dans le Grand Est, près de 34 000 postes sont à pourvoir, dont environ 3 000 en CDI. Cette pénurie est particulièrement marquée dans certaines filières comme l'élevage, où les conditions de travail peuvent rebuter de nombreux candidats potentiels.
- Attractivité du Secteur/des Métiers : l'attractivité du secteur agricole et des métiers qui le composent est un frein majeur. Par exemple, dans une porcherie de la Marne, les odeurs et le travail en bâtiment fermé rebutent de nombreux candidats potentiels. Les entreprises jouissant d'une bonne réputation et des équipements modernes ont moins de difficultés à recruter.
- Conditions d'exercice du métier : le travail agricole peut être physiquement exigeant et nécessite souvent de travailler à l'extérieur dans des conditions parfois difficiles. Ces conditions peuvent décourager de nombreux candidats.
- Compétences disponibles inadaptées aux emplois à pourvoir : les exploitations recherchent de plus en plus une grande polyvalence, ce qui peut être difficile à trouver chez les candidats. Il faudrait former 30 % d'élèves en plus dans les lycées agricoles pour répondre à la demande.
- Mobilité : la situation géographique des exploitations, souvent éloignées des centres urbains, peut être un frein pour recruter. Les jeunes générations ont des attentes différentes en termes de conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.
- Appareil de formation : il faudrait former 30 % d'élèves en plus dans les lycées agricoles pour répondre à la demande. Les entreprises de bonne réputation et des équipements modernes ont moins de difficultés à recruter.
- Marque employeur : les entreprises ayant une bonne réputation et des équipements modernes ont moins de difficultés à recruter. Les initiatives de l'APECITA, comme la « marque entreprise », visent à améliorer la communication sur l'attractivité des métiers agricoles.
- Changement de valeurs de travail : les jeunes générations ont des attentes différentes en termes de conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Cela peut rendre les métiers agricoles moins attractifs pour eux.
- Salaires jugés non attractif : bien que les salaires aient évolué (actualisation des conventions collectives), ils peuvent encore être perçus comme peu attractifs, surtout pour les débutants au SMIC.

- Savoirs de base non acquis : certains employeurs notent un manque de compétences de base chez certains candidats, ce qui nécessite des formations supplémentaires.
- Manque de motivation : le manque de motivation peut également être un frein majeur au recrutement. Les initiatives de l'APECITA, de l'UNEP, de l'ANEFA et de la FRSEA visent à améliorer la communication et la formation pour attirer et retenir les talents dans le secteur agricole.

Pour faire face à ces défis, le secteur agricole met en place diverses initiatives, comme des journées de promotion des métiers, des partenariats avec Pôle Emploi, et des efforts pour améliorer l'image du secteur auprès des jeunes. Selon une enquête réalisée par Pôle emploi, le secteur agricole aurait près de 34 000 projets de recrutement dans le Grand Est, dont près de 3 000 en CDI. Les agriculteurs et viticulteurs de la Marne sont ceux qui embauchent le plus dans la région, avec près de 17 000 projets de recrutement, en grande majorité des cueilleurs saisonniers pour les vendanges en Champagne. Cependant, plus de la moitié des agriculteurs ont des difficultés pour recruter.

Stratégie concernant l'apprentissage

La FRSEA souligne que le volume des contrats d'apprentissage est stable depuis 3 ans. La branche de la Production agricole et des Cuma représente environ 30% des contrats d'apprentissage signés chaque année par Ocapiat. Environ 90% des contrats d'apprentissage sont conclus dans des entreprises de moins de 11 salariés.

L'alternance représente une solution intéressante pour former des jeunes aux spécificités des métiers agricoles tout en répondant aux besoins immédiats des exploitations. Ces contrats permettent également de sécuriser la relève dans un secteur marqué par le vieillissement de la population active. L'apprentissage en agriculture est historiquement important : 68 % des apprentis trouvent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études (67 % en France métropolitaine) pour les apprentis en dernière année de formation en 2021-2022. Des taux d'emploi approchant les 90 % dans certaines spécialités de BTS.

La stratégie de la branche en matière d'apprentissage est centrée sur les points suivants :

- Renforcement de l'offre de formation : le secteur agricole a considérablement augmenté le nombre d'apprentis, passant de 18 000 en 1995 à environ 45 000 en 2023 au niveau national (près de 4300 en Grand Est). Cette croissance témoigne de l'importance accordée à l'apprentissage comme voie de formation. Cette augmentation montre l'engagement du secteur à former une main-d'œuvre qualifiée et à promouvoir l'innovation.
- Diversification des formations : l'enseignement agricole propose une large gamme de formations, allant de la 4e au bac+3, couvrant des domaines variés tels que la production agricole, l'horticulture, la viticulture, l'agronomie, et les activités hippiques. Cette diversification permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque filière et de former des professionnels polyvalents.
- Adaptation aux enjeux actuels : les formations sont conçues pour répondre aux défis contemporains tels que l'agroécologie, l'alimentation durable, l'environnement et le développement durable. Cette adaptation permet de former des professionnels capables de répondre aux enjeux actuels et futurs du secteur agricole.
- Promotion de l'innovation pédagogique : l'enseignement agricole met l'accent sur des approches pratiques, avec des exploitations et des ateliers technologiques dans chaque établissement. Cette approche pratique permet aux apprentis de se former dans des conditions réelles et d'acquérir des compétences techniques solides.
- Développement de compétences spécifiques : des Certificats de Spécialisation (CS) et des qualifications de branche (CQP) sont proposés pour compléter les formations générales et répondre aux besoins spécifiques du secteur. Ces certificats permettent aux apprentis d'acquérir des compétences pointues et de se spécialiser dans des domaines particuliers.
- Flexibilité et personnalisation : les programmes d'apprentissage sont conçus pour être adaptables aux besoins des entreprises et des apprentis. Cette flexibilité permet de personnaliser les formations en fonction des attentes et des objectifs de chaque apprenti et de chaque entreprise.

1. Axes pour l'année à venir (diplôme, niveau de formation, identifier les métiers qui recrutent prioritairement de niveau 4 et infra, accompagnement spécifique : limiter les ruptures, accompagnement vers l'entreprise, marque employeur, ...)

Des niveaux supérieurs à renforcer

- L'étude prospective emploi et FRSEA indique un besoin de recrutement sur des niveaux supérieurs pour une proportion de 42%. Globalement, l'appareil de formation agricole du Grand Est assure un bon maillage du territoire avec une offre suffisante pour les niveaux bac et infra bac. Cependant, il est nécessaire d'améliorer l'offre de formation sur des niveaux supérieurs.
- L'APECITA précise qu'au regard de son champs d'activité les offres déposées en apprentissage concernent principalement des niveaux BTS à BAC+5. Il est nécessaire de poursuivre le développement de ces niveaux de formation pour répondre aux besoins croissants en compétences spécialisées.

Accompagnement spécifique

- Limiter les ruptures : mettre en place des dispositifs d'accompagnement pour limiter les ruptures de contrats d'apprentissage.
- Accompagnement vers l'entreprise : assurer un accompagnement personnalisé pour faciliter l'intégration des apprentis dans l'entreprise.
- Marque employeur : renforcer la marque employeur pour attirer de nouveaux talents et améliorer l'image du secteur agricole.

Amélioration de l'offre de formation et sa promotion

- Poursuivre les actions pour attirer de nouveaux publics dans l'enseignement agricole, en mettant en avant les opportunités de carrière et les avantages du secteur.
- Améliorer l'adéquation des cursus et enseignements dispensés aux besoins des employeurs, en adaptant les programmes de formation aux évolutions du secteur et aux attentes des entreprises.
- La FRSEA préconise le développement de l'apprentissage et de l'alternance dans nos secteurs, en priorisant notamment le développement des Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) qui répondent véritablement aux besoins de compétences et offrent des débouchés d'emploi concrets.

Gouvernance et financement

- La FRSEA souligne qu'il est important de noter que la détermination des coûts des contrats d'apprentissage est confiée aux branches professionnelles, mais fermement encadrée par France Compétences, l'institution qui assure la gouvernance du système de formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Cela laisse peu de marges de manœuvre aux branches.
- Les niveaux de prise en charge n'ont cessé d'être revus à la baisse ces deux dernières années, sur demande de l'État, rendant l'équilibre économique de certains cursus assez complexe pour les CFA. Il est donc nécessaire de trouver des solutions pour maintenir la viabilité économique des formations.

2. Projets d'ouvertures en apprentissage pour la Rentrée 2026

Comme vu précédemment, l'offre de formation en Grand Est est assez bien fournie et assure un bon maillage du territoire. Néanmoins, si l'offre de formation pour les niveaux bac et infra bac semble suffisante, il serait judicieux de renforcer l'offre de formation en alternance au niveau supérieur afin de répondre aux besoins des entreprises.

En effet, l'enquête FRSEA montre que les besoins en termes d'emploi concernent 42% des répondants pour les niveaux supérieurs. Il est donc crucial de renforcer l'offre de formation en alternance pour ces niveaux afin de répondre à cette demande croissante.

Néanmoins, il serait judicieux d'intégrer les Bachelors agricoles prévus dans la PLOAA (Pacte et Loi d'Orientation et d'Avenir Agricole). Cette initiative représente une opportunité pour élargir l'offre de formation aux niveaux supérieurs et répondre aux besoins spécifiques des entreprises agricoles.

3. Priorités en matière d'investissement-formation pour l'année à venir (mise en place de formation à distance, équipements pédagogiques innovants, investissement immobilier : si identification de projets de rénovation ou de construction immobilière, notamment en zone rurale, ...)

En 2025, l'UNEP (Union nationale des Entrepreneurs du paysage) prévoit de capitaliser sur la communication de trois certifications de branche au Répertoire spécifique : intégrer les techniques écologiques dans les travaux d'aménagement paysager, animer une équipe de paysagistes, et gérer la relation client dans le secteur du paysage. Un déploiement national est prévu avec deux centres en Grand Est : le CFPPA de l'Aube et l'EPLFPA les Sillons de Haute-Alsace.

Le plan d'action porté par la région lycée agricole 2030 vise à moderniser les ateliers technologiques. Il serait opportun d'associer les établissements privés qui proposent des ateliers technologiques ou des exploitations agricoles comme supports pédagogiques, car ils offrent également des solutions de formation pratique adaptées. Cependant, il serait préjudiciable de proposer des formations à double vitesse. Certains établissements bénéficieront d'investissements importants, permettant de proposer des enseignements dans leurs ateliers technologiques très modernes, alors que d'autres établissements n'auront pas cette capacité de moderniser leurs ateliers technologiques. Par ailleurs, il serait opportun de mieux mutualiser les outils existants afin qu'ils soient partagés entre plusieurs établissements. Cela permettrait de spécialiser certains ateliers technologiques et de partager l'outil.

La formation à distance constitue une opportunité pour l'agriculture, compte tenu de l'éloignement des potentiels apprenants et des lieux de formation. Cependant, le caractère technique de la formation agricole nécessite la présence sur site, notamment sur les ateliers technologiques, pour transmettre les savoir-faire pratiques. Il s'agira donc de raisonner sur des dispositifs mixtes de formation du type Formation Mixte Digitalisée (FMD). Ces dispositifs constituent une offre de formation augmentée, intégrant de nouvelles possibilités de formation. La FMD permet de combiner les avantages de la formation à distance avec les nécessités pratiques de la formation sur site.

Enfin, concernant les investissements immobiliers, si des projets de rénovation ou de construction immobilière sont identifiés, notamment en zone rurale, il est crucial de les intégrer dans la stratégie d'investissement. Ces projets doivent être priorités pour moderniser les infrastructures et offrir des environnements d'apprentissage adaptés aux besoins actuels et futurs.

Ces priorités en matière d'investissement-formation visent à moderniser les infrastructures pédagogiques, à renforcer les compétences techniques et pratiques des apprenants, et à améliorer l'accessibilité et la qualité de la formation agricole. Les initiatives de l'UNEP, de la région lycée agricole 2030, et les efforts des différentes branches professionnelles montrent un engagement fort pour soutenir cette transformation, contribuant ainsi à une agriculture plus compétitive, durable et résiliente. Cette dynamique appelle à une mobilisation renforcée des dispositifs de formation et des financements pour répondre aux défis de demain.

Politique des entreprises vis-à-vis du public senior

Les résultats diffusés et communiqués en 2024 concernant l'enquête sur les profils des salariés agricoles, pilotée par la FRSEA Grand Est et réalisée auprès de 875 employeurs régionaux, révèlent des tendances significatives. En effet, 42% des entreprises emploient des salariés seniors (55 ans et plus), soit 2,3 seniors en moyenne par entreprise qui en emploie (39% en France). Les salariés seniors représentent un quart des salariés, soit 34 000 salariés : 6 000 en CDI et 28 000 en CDD.

C'est dans les filières maraîchage (64%), viticulture (53%) et arboriculture (48%) que se situent les parts les plus importantes d'entreprises qui emploient des seniors. Ces secteurs montrent une forte dépendance à l'expérience et aux compétences accumulées par les salariés seniors.

Les entreprises agricoles reconnaissent la valeur ajoutée des salariés seniors, qui apportent une richesse d'expérience et de savoir-faire. Cette expérience est indispensable pour la transmission des compétences et pour assurer la continuité des pratiques agricoles. Les entreprises mettent en place des politiques de valorisation de cette expérience, en offrant des opportunités de mentorat et de transmission des savoirs.

Pour répondre aux besoins spécifiques des salariés seniors, les entreprises agricoles adoptent des politiques de flexibilité et d'adaptation. Cela inclut des aménagements de poste, des horaires de travail flexibles, et des

formations continues pour maintenir et développer les compétences des seniors. Ces mesures visent à prolonger la carrière des salariés seniors tout en assurant leur bien-être au travail.

Les entreprises agricoles mettent également en place des programmes d'accompagnement vers la retraite. Ces programmes incluent des dispositifs de pré-retraite progressive, des formations à la gestion de la transition vers la retraite, et des soutiens psychologiques et sociaux. L'objectif est de faciliter la transition vers la retraite et de valoriser les contributions des salariés seniors jusqu'à la fin de leur carrière.

La diversité générationnelle est un atout pour les entreprises agricoles. Les politiques RH visent à promouvoir une culture d'inclusion et de collaboration intergénérationnelle. Cela inclut des initiatives de mentorat inversé, où les jeunes salariés peuvent également apprendre des seniors, et des programmes de co-développement où les différentes générations travaillent ensemble sur des projets communs.

1. Tranche d'âge considérée pour désigner les seniors dans vos entreprises

Selon les données disponibles, la tranche d'âge considérée pour désigner les seniors en agriculture est de 50 ans et plus. Plus précisément :

- L'âge moyen des agriculteurs en France était de 51,4 ans en 2023.
- 55% des agriculteurs français ont plus de 50 ans.
- L'Insee indique que les agriculteurs sont le groupe socioprofessionnel qui compte le plus de "seniors", c'est-à-dire de personnes de plus de 50 ans, en activité.
- En 2019, 55% des agriculteurs français étaient âgés d'au moins 50 ans, contre seulement un travailleur sur trois pour l'ensemble des professions.

Cette proportion élevée de seniors dans l'agriculture souligne le problème du vieillissement de la population agricole et le défi du renouvellement des générations dans ce secteur

2. Part de seniors dans les actifs en emploi de votre secteur

Dans le secteur agricole du Grand Est, 42 % des entreprises emploient des seniors (salariés âgés de 55 ans et plus), avec une moyenne de 2,3 seniors par entreprise qui en emploie (source Enquête GPEC 11 FNSEA). Ce chiffre est légèrement supérieur à la moyenne nationale, où 39 % des entreprises agricoles emploient des seniors.

Cela reflète le vieillissement global des actifs dans le secteur agricole, où les seniors occupent une place importante, notamment dans les exploitations cherchant à transmettre leur savoir-faire ou dans des fonctions nécessitant une expertise accrue.

2.1. Pratiques en matière de recrutement des demandeurs d'emploi seniors

Actuellement, nous n'avons pas d'éléments de réponse spécifiques concernant le recrutement des demandeurs d'emploi seniors dans nos entreprises agricoles. Cependant, le recrutement des seniors représente une opportunité pour renforcer les compétences et promouvoir la diversité générationnelle, nécessitant une réflexion approfondie sur les politiques de recrutement et les dispositifs d'accompagnement adaptés à leurs besoins.

Néanmoins, dans le secteur agricole, les employeurs recrutent fréquemment des demandeurs d'emploi seniors, un profil jugé adapté à leurs besoins spécifiques. Près de la moitié (49,6 %) des entreprises indiquent que ces salariés sont présents de longue date, soulignant leur rôle historique et structurant. Par ailleurs, 17,7 % des employeurs précisent ne pas faire de distinction d'âge, intégrant ces profils sans a priori.

Les seniors sont appréciés pour leur expertise et leur fiabilité. Ils répondent souvent à des besoins précis, tels que la recherche d'un profil confirmé, la participation d'un membre de la famille au fonctionnement de l'exploitation en complément d'une retraite, ou encore un recrutement dans le cadre d'une cession d'entreprise. Ces profils sont également valorisés pour leur sérieux, perçu comme un atout face aux exigences du secteur agricole.

Lien entreprises et formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

Les entreprises agricoles entretiennent un lien étroit avec la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, en particulier face aux défis climatiques croissants. La sensibilisation aux enjeux environnementaux est devenue un axe central pour développer les compétences nécessaires à l'adaptation et à la résilience des exploitations.

En nous appuyant sur les résultats de l'étude prospective 2022 sur les impacts des changements climatiques, la sensibilisation aux enjeux climatiques apparaît comme un axe prioritaire de développement des compétences. Cette acculturation concerne l'ensemble des salariés du secteur agricole et se révèle être une condition nécessaire à la réussite d'une stratégie climatique au sein des entreprises ou des exploitations. Cette sensibilisation répond à un double objectif : mobiliser les leviers d'adaptation et d'atténuation, particulièrement pour les salariés exerçant des fonctions de pilotage d'exploitation, et augmenter l'acceptabilité des changements de pratique pour améliorer leur mise en œuvre, notamment pour les agents et les techniciens.

Pour répondre aux besoins en compétences à horizon 2030 et faire face aux enjeux du changement climatique, plusieurs thématiques de formation sont prioritaires :

Gestion de la ressource en eau :

- Connaissances agronomiques et botaniques : raisonner l'usage de l'eau en adaptant les besoins selon les cultures et en maîtrisant les pratiques culturales favorisant la rétention d'eau dans les sols.
- Compétences de gestion : piloter la ressource en eau à l'échelle de l'exploitation ou de l'entreprise, suivre les consommations, limiter les pertes et le gaspillage, comprendre la réglementation sur l'usage de l'eau, et s'adapter à de potentielles restrictions saisonnières.

Protection face aux aléas climatiques : renforcer les capacités des exploitations à anticiper les risques climatiques (épisodes de grêle, fortes chaleurs, sécheresse) pour limiter leur exposition et les dégâts potentiels.

Agronomie : améliorer la résilience des systèmes de production face aux impacts du changement climatique (stress hydrique, aléas climatiques, risques biotiques) en maîtrisant un socle de savoirs agronomiques.

Dispositifs d'immersion en entreprise

À noter également les dispositifs d'immersion en entreprise qui permettent une découverte des métiers de la branche pour les plus éloignés de l'emploi. Le parcours d'acquisition des compétences en entreprise (PACE) donne de bons résultats, offrant une voie efficace pour intégrer les demandeurs d'emploi dans le secteur agricole.

1. Mobilisation des entreprises pour être parties prenantes de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi

1.1. Pour être lieu de découverte des métiers / consolidation de projets ?

Les entreprises agricoles se mobilisent activement pour être parties prenantes de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, en mettant en place diverses initiatives et dispositifs innovants.

On peut citer l'opération « Ferme Ouverte » organisée par la FRSEA, ainsi que les voyages en agriculture mis en œuvre par l'ANEFA. Ces initiatives permettent de sensibiliser le public aux métiers de l'agriculture et d'attirer de nouvelles vocations.

Les stages d'observation, mis en œuvre par le réseau des Chambres d'Agriculture, jouent un rôle important. Près de 500 stages d'observation sont organisés annuellement, dont 400 pour le territoire alsacien. Ces stages ont pour vocation de faire découvrir le monde de l'entreprise à des collégiens et lycéens, avec l'objectif in fine d'attirer de nouvelles vocations vers nos métiers. Ils constituent un bon dispositif préalable à la conclusion de contrats d'apprentissage.

Un projet porté par le territoire alsacien vise la création d'un réseau d'entreprises accueillantes et apprenantes, adhérant à une charte de bonnes pratiques d'accueil, de formation, de vie sociale dans l'entreprise et de promotion des métiers.

Cette initiative, concrétisée par une phase d'expérimentation avec quelques entreprises pionnières, a pour objectifs de :

- Consolider le concept du réseau et son fonctionnement.
- Déployer plus largement l'engagement dans la charte auprès d'entreprises de nos métiers.
- Constituer et animer un réseau d'entreprises par territoires et filières, permettant d'optimiser l'accueil de différents publics et la professionnalisation des prescripteurs de l'emploi à nos métiers.
- Concevoir ou consolider une offre de formation et d'accompagnement des actifs de ces entreprises pour optimiser leurs bonnes pratiques, expérimenter d'autres approches, professionnaliser l'accueil, la formation, la fidélisation des salariés et la représentation des filières et entreprises de leur secteur d'activité.

Les Chambres d'Agriculture anticipent également pour proposer des stages de 15 jours en juin pour les élèves de 2^{nde} (1jeune1solution). L'objectif est de créer de nouvelles vocations et d'attirer vers nos métiers en communiquant efficacement sur les opportunités offertes par le secteur agricole.

Enfin, il est important de souligner l'expérimentation à venir sur le territoire alsacien pour proposer à des demandeurs d'emploi des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) en milieu agricole, dans le cadre d'un partenariat à construire avec France Travail. Ce projet s'inscrit dans une volonté conjointe avec les collectivités territoriales d'Alsace d'accompagner les bénéficiaires du RSA.

1.2. Pour être lieu de stage pour les périodes pratiques de formation ?

Les entreprises agricoles se mobilisent activement pour être parties prenantes de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, en particulier en tant que lieux de stage pour les périodes pratiques de formation. Cette mobilisation reflète une préoccupation croissante pour l'avenir des jeunes et la nécessité de les accompagner efficacement dans leur parcours professionnel.

Les chambres d'agriculture ont validé le principe d'anticiper la période de stage pour les élèves de seconde dans le cadre de l'initiative « 1jeune1solution », portée par l'Éducation nationale. Cette démarche vise à identifier les entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes lors de ces périodes et, par extension, dans le cadre d'autres dispositifs d'immersion, d'insertion ou d'apprentissage. L'objectif est de faciliter l'accès des jeunes à des expériences professionnelles enrichissantes, tout en répondant aux besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée.

Dans ce contexte, la CRAGE souhaite identifier le potentiel d'entreprises accueillantes pour des jeunes, que ce soit pour des collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi, et par extension pour tous les types de stages en entreprise, y compris l'apprentissage. Ce travail devra se réaliser dans le respect de la RGPD au cours de l'année 2025.

Les Chambres d'Agriculture sont également investies dans une expérimentation nationale d'immersion facilitée. L'objectif est de dématérialiser la gestion des mini-stages découverte (stages d'observation) pour massifier les demandes et permettre au plus grand nombre de découvrir les métiers de l'agriculture.

Il est important de noter que la profession est très impliquée dans le fonctionnement des établissements d'enseignement agricole.

Les secteurs spécialisés communiquent auprès de leurs pairs sur l'importance d'accueillir des jeunes lors de leur formation continue, initiale ou par apprentissage dans leur entreprise. Cela permet de compléter les savoir-faire pratiques indispensables à l'exercice du métier.

2. Les entreprises sont-elles prêtes à recruter des demandeurs d'emploi partiellement formés, pour les emmener vers les compétences et les emplois de vos entreprises ?

Les entreprises agricoles du Grand Est expriment un besoin croissant en main-d'œuvre, avec un besoin estimé de l'ordre de 15 000 ETP à court et moyen terme, selon l'étude prospective menée par la Chambre régionale d'agriculture du Grand Est et pilotée par la FRSEA. Toutefois, un enjeu majeur demeure : trouver des candidats disposant des compétences adaptées aux exigences des exploitations.

L'intégration de demandeurs d'emploi partiellement formés constitue une réponse pertinente à cette problématique. Actuellement, 41 % des entreprises agricoles emploient des salariés non issus du milieu agricole (NIMA). Cette ouverture au recrutement de profils en reconversion démontre une capacité d'adaptation du secteur. Par ailleurs, 47% des employeurs accueillent déjà des jeunes de moins de 25 ans, soulignant ainsi une volonté d'intégrer des profils en phase d'apprentissage et de montée en compétences.

Cependant, cette démarche suppose un accompagnement adapté. L'étude montre que 28 % des employeurs souhaitent être aidés dans l'accueil et l'intégration de ces nouveaux salariés. Les dispositifs de formation continue, le tutorat et l'apprentissage sont autant de leviers essentiels pour sécuriser ces recrutements et assurer la montée en compétences des nouveaux arrivants.

Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont accentuées par la baisse du nombre d'exploitants et le vieillissement de la main-d'œuvre, il apparaît donc stratégique pour les entreprises agricoles de s'ouvrir aux demandeurs d'emploi en phase d'acquisition de compétences. Cela nécessitera néanmoins un renforcement des dispositifs de formation et d'accompagnement pour garantir une intégration réussie et durable.

3. Les entreprises recrutent-elles des personnes issues des dispositifs de formation financés par la Région Grand Est (Programme Régional de Formation financé (PRF), FIFE, actions sur mesure, PACE, ...) ?

Les entreprises agricoles du Grand Est sont confrontées à une forte pression pour recruter de la main-d'œuvre qualifiée, en raison de la tension sur les métiers agricoles. Cette situation pousse les entreprises à se tourner vers les dispositifs de formation financés par la région.

Les métiers agricoles étant en tension, il y a une forte demande autour des centres de formation pour adultes, mais aussi des CFA, pour attirer le plus tôt possible de potentiels nouveaux collaborateurs. Les entreprises expriment de grandes difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée, et il n'est pas rare que les jeunes ou les demandeurs d'emploi trouvent un emploi avant même la fin de leur formation.

Concernant spécifiquement le dispositif PACE, les premiers résultats sont tout à fait positifs. Sur 48 parcours terminés (au 31/12/2024), 21 sont en emploi, dont 5 en CDI, 11 en CDD, 1 en alternance, et 6 sont en parcours d'installation. Parmi ces 21, 5 ne sont pas issus du milieu agricole (NIMA) et 7 sont en formation. Ces résultats montrent une bonne dynamique de sortie positive pour ce dispositif, y compris pour l'installation, bien que le dispositif PACE n'ait pas été conçu à l'origine pour cette finalité. Cela constitue pour nous une belle opportunité supplémentaire d'accompagner des demandeurs d'emploi non issus du milieu de l'agriculture vers le métier d'agriculteur.

4. Après recrutement, doivent-elles mettre en place des actions complémentaires (compétences techniques, savoirs de base, apprentissage du français, ...) ?

Après le recrutement, les entreprises agricoles mettent souvent en place des actions complémentaires pour parfaire la formation de leurs nouveaux collaborateurs. Cette démarche vise à assurer une employabilité optimale et à répondre aux exigences spécifiques du secteur.

Globalement, les entreprises agricoles complètent la formation des compétences acquises par leurs nouveaux collaborateurs en leur apportant un complément de formation technique.

L'étude FRSEA emploi montre que les employeurs recherchent des profils ayant déjà les certifications obligatoires nécessaires, comme les CACES ou le Certiphyto. Cependant, une fois embauchés, les entreprises envisagent rapidement de former leurs nouveaux collaborateurs, que ce soit en interne ou en externe, pour développer des compétences plus spécifiques au métier et techniques.

Cette approche est essentielle pour garantir une bonne performance et productivité, en s'assurant que les nouveaux collaborateurs sont bien formés aux gestes professionnels et à la connaissance du milieu professionnel.

Les actions complémentaires visent à développer un large éventail de compétences, notamment :

- Compétences techniques agricoles : maîtrise des techniques spécifiques à l'agriculture.
- Compétences en gestion et planification : capacité à organiser et planifier les activités agricoles.
- Compétences commerciales et de communication : aptitudes à communiquer efficacement et à gérer les aspects commerciaux.

- Compétences en analyse et résolution de problèmes : capacité à analyser des situations et à trouver des solutions adaptées.
- Compétences en matière de réglementation et d'administration : connaissance des réglementations et des procédures administratives.

Les formations doivent permettre aux employés de s'adapter aux changements constants dans le secteur agricole, notamment en ce qui concerne les nouvelles technologies, les pratiques durables et les réglementations.

Cette adaptation est nécessaire pour maintenir la compétitivité et la durabilité des exploitations agricoles.

Pour certains employés, notamment ceux issus de l'immigration ou ayant un faible niveau d'éducation, il peut être nécessaire de proposer des formations en savoirs de base et en français.

Ces formations facilitent leur intégration et améliorent leur efficacité au travail.

ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE

1. L'offre existante pour votre secteur correspond-elle aux besoins actuels des entreprises (maillage territorial, niveaux de qualification visés, de contenu, durée, volume, certification...) ?

L'offre existante de formation pour le secteur agricole correspond globalement aux besoins actuels des entreprises, tant en termes de maillage territorial que de niveaux de qualification visés. Cependant, des ajustements sont nécessaires pour répondre pleinement aux exigences du marché.

L'appareil de formation agricole assure un bon maillage du territoire et offre un panel varié de certifications, proposant près de 80 titres et diplômes dans tous les secteurs de production. Cette diversité permet de couvrir l'ensemble des besoins professionnels et de répondre aux attentes des entreprises agricoles.

Bien que l'offre de formation soit plutôt bien fournie et couvre bien les territoires, il est important de noter que les besoins des entreprises évoluent. Si l'offre de formation paraît suffisante sur les niveaux bac et infra bac, il est crucial d'accompagner les besoins des entreprises en renforçant l'offre de formation de niveau supérieur. En effet, l'étude FRSEA met en avant que 42% des employeurs en agriculture recherchent des niveaux supérieurs.

Pour répondre à cette demande croissante, il sera nécessaire de se pencher sur le renforcement de l'offre de formation de niveau supérieur. La création des Bachelors dans le cadre de la loi d'orientation agricole à venir prochainement sera une occasion idéale pour déployer une offre de formation de niveau supérieur. Cette initiative permettra de mieux répondre aux besoins des entreprises et de former une main-d'œuvre qualifiée, capable de relever les défis actuels et futurs du secteur agricole.

2. Les entreprises ont-elles déjà eu recours à un type de formation complémentaire (coloration de diplôme, mention complémentaire/certificat de spécialisation, formation spécifique en interne) ?

Suite à des formations plus généralistes, il peut être utile d'avoir recours à des formations complémentaires pour répondre à des besoins spécifiques en compétences. Ces formations permettent d'acquérir des spécialités qui ne sont pas toujours couvertes par les diplômes généraux.

Dans certains cas, il est nécessaire de proposer une offre de formation complémentaire pour l'acquisition de spécialités. Les certificats de spécialisation (CS) proposés dans certains établissements agricoles semblent être une réponse tout à fait adaptée et intéressante. Cependant, ces formations rencontrent injustement des difficultés à trouver leur public. Il est important de s'interroger sur les raisons pour lesquelles ces formations, très professionnalisantes, ne parviennent pas à attirer suffisamment de candidats.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont également des certifications très professionnalisantes. Ils permettent de centrer l'acquisition de compétences sur des missions ou des métiers très spécifiques. Ces certificats offrent une opportunité de se spécialiser dans des domaines précis, répondant ainsi aux besoins

particuliers des entreprises agricoles.

Les formations modulaires, comme celles proposées par le BPRA, offrent souvent des unités capitalisables d'adaptation régionale (UCARE). Ces unités constituent une opportunité de proposer une coloration à la formation au diplôme, permettant ainsi d'acquérir une spécialité ou une compétence particulière. Par exemple, l'UNEP met en avant l'UCARE « Réaliser les travaux au sol d'un chantier d'élitage ». L'UNEP participe chaque année, dès que cela s'avère nécessaire, à la mise à jour des diplômes du Ministère de l'Agriculture (certificats de spécialisation) et des titres professionnels du ministère du Travail.

3. Les entreprises se mobilisent-elles pour être parties prenantes de la formation professionnelle (Lycées professionnels) ?

3.1. Pour être lieu de stage découverte (3ème et 2^{de}) ?

Les entreprises agricoles se mobilisent activement pour être parties prenantes de la formation professionnelle et pour accueillir des stagiaires en découverte, notamment les élèves de 3ème et de 2nde. Cette mobilisation s'inscrit dans une démarche globale visant à renforcer l'attractivité des métiers agricoles et à assurer le renouvellement des générations.

Les Chambres d'Agriculture ont décidé de se mobiliser pour identifier, au sein de leur réseau, les entreprises potentiellement accueillantes pour tout type de stage en immersion. Cela inclut les stages d'observation, les parcours de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), les parcours d'acquisition des compétences en entreprise (PACE), ainsi que toute autre forme d'accueil en entreprise, que ce soit dans le cadre des stages adultes financés par la région ou même l'apprentissage.

La loi d'orientation agricole (PLOAA) à venir prévoit de développer ces dispositifs d'immersion en entreprise. L'objectif est d'assurer le renouvellement des générations en proposant des situations d'immersion en entreprise, afin de susciter de nouvelles vocations et d'agir sur l'attractivité des métiers agricoles. Par ailleurs, la Chambre d'Agriculture d'Alsace travaille sur la mise en œuvre d'un réseau d'entreprises accueillantes et apprenantes, avec l'élaboration d'une charte d'accueil en entreprise. Ce projet, initialement porté par l'UNEP, a vocation à être étendu à tous les autres secteurs professionnels et à l'ensemble du territoire.

Le travail de recensement des entreprises potentiellement accueillantes pour les jeunes de 3ème et de 2nde est renforcé par le dispositif « un jeune, une solution » mis en œuvre par l'Éducation Nationale. L'année dernière, lors de la première mise en œuvre de cette opération, un nombre important de sollicitations a été constaté, que ce soit de la part des jeunes, de leurs familles, ou des personnels d'orientation de l'Éducation Nationale. Ces sollicitations ont mis en évidence la nécessité de mieux anticiper cette période de juin, durant laquelle les demandes de stages de découverte sont nombreuses.

Pour mieux anticiper cette période et répondre aux sollicitations, les Chambres d'Agriculture souhaitent fournir des listes d'entreprises accueillantes tout en respectant la réglementation RGPD. Cette démarche vise à garantir que les jeunes puissent bénéficier de stages de découverte de qualité, tout en assurant la protection de leurs données personnelles.

3.2. Pour être lieu d'accueil des périodes de stage en entreprise ?

1. En complément des initiatives déjà mentionnées ci-dessus, la FRSEA, en partenariat avec l'ANEFA Grand-Est, a noué des contacts avec le service information-orientation du rectorat académique Grand-Est au cours du second semestre 2024. Un groupe de travail est prévu au cours du premier trimestre 2025 afin d'opérationnaliser, structurer et homogénéiser les futures actions auprès des collégiens des établissements de la région. Cela inclut des interventions dans les classes et une meilleure structuration des stages d'observation en seconde.
2. L'UNEP estime que le dispositif fonctionne bien en région. Les entreprises agricoles sont engagées dans l'accueil des stagiaires, offrant des opportunités de formation pratique et d'immersion dans le monde professionnel. Cette collaboration entre les différents acteurs du secteur agricole et les établissements d'enseignement permet de créer un environnement propice à l'apprentissage et à l'intégration des jeunes dans les métiers de l'agriculture.

4. Les entreprises ont-elles pris contact avec le Bureau des entreprises d'un lycée professionnel en proximité ?

La FRSEA a récemment eu un échange avec le Directeur de service de la DRAFPICA du Rectorat académique Grand-Est le 15 octobre dernier. Cet échange visait à mieux comprendre le dispositif « Bureau des Entreprises dans les lycées professionnels » et à évaluer comment la branche agricole pourrait s'en saisir. Cependant, il est important de noter que les Bureaux des Entreprises (BDE) sont implantés uniquement dans les lycées professionnels et n'ont pas de lien direct avec les entreprises du secteur agricole, qui sont principalement associées aux lycées d'enseignement agricole.

En revanche, il existe une opportunité intéressante avec les Comités Locaux École Entreprise (CLEE). Ce dispositif, souple et flexible, constitue un lieu de rencontre privilégié entre le monde de l'école et celui de l'entreprise. Les CLEE offrent une plateforme idéale pour établir des collaborations et des partenariats entre les entreprises agricoles et les établissements d'enseignement.

De son côté, l'UNEP précise que des contacts ont été établis avec les établissements d'enseignement agricole. Une carte des entreprises a été réalisée par ces établissements, facilitant ainsi les échanges et les collaborations entre les entreprises agricoles et les lycées d'enseignement agricole.

5. Les entreprises recrutent-elles des jeunes diplômés à l'issue de leur cursus ?

Les métiers de l'agriculture figurant parmi les métiers en tension, les entreprises sont constamment à la recherche de personnels qualifiés. Cette quête est si pressante que, souvent, les élèves ou apprenants trouvent un emploi avant même la fin de leur formation. La pression est telle que certaines entreprises n'hésitent pas à anticiper en sollicitant les établissements d'enseignement agricole pour orienter vers elles des profils intéressants à embaucher le plus rapidement possible.

Il est important de noter la part significative de l'apprentissage en agriculture. Historiquement, l'apprentissage est bien ancré dans le secteur, avec près de 4 300 apprentis en Grand Est pour l'agriculture. Cette tradition confirme l'importance de l'accueil des apprenants au sein des entreprises. L'apprentissage est considéré comme une voie privilégiée de formation et de préparation à un emploi pérenne dans l'entreprise.

Bien que nous ne disposions pas de statistiques précises pour estimer la part exacte des jeunes diplômés recrutés, il est évident que la forte tension sur le marché de l'emploi agricole conduit à une intégration rapide des jeunes collaborateurs. En effet, une grande partie des jeunes ayant terminé leur parcours de formation trouve rapidement un emploi dans des entreprises agricoles.

L'étude emploi FNSEA / FRSEA précise que 47% des entreprises en Grand Est emploient des salariés juniors, avec une moyenne de 3 juniors par entreprise qui en emploie. Ces chiffres témoignent de l'importance du recrutement des jeunes diplômés dans le secteur agricole et de la dynamique positive en faveur de l'intégration des nouvelles générations.

L'UNEP précise que 60 % à 70 % du recrutement dans le secteur du paysage se fait via l'apprentissage ou les stages, soulignant ainsi l'importance de ces dispositifs dans l'intégration des jeunes diplômés dans le secteur du paysage.

FORMATION CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

1. L'offre existante pour votre secteur correspond-elle aux besoins actuels des entreprises (maillage territorial, niveaux de qualification visés, de contenu, durée, volume, certification...) ?

L'offre de formation agricole, toutes voies confondues, répond globalement aux besoins actuels des entreprises du secteur. Cette offre assure un bon maillage du territoire et propose une carte de formation qui couvre l'essentiel des métiers avec près de quatre-vingts titres et diplômes différents. Les établissements de formation disposent également d'ateliers technologiques, facilitant ainsi l'acquisition des savoir-faire et des gestes professionnels.

Globalement, l'appareil de formation agricole du Grand Est est bien doté, constituant un atout qu'il est essentiel de préserver et d'enrichir. Le soutien financier de la région pour moderniser les ateliers technologiques est une initiative positive. Cependant, il serait bénéfique d'étendre ce soutien aux ateliers technologiques des établissements privés. Cela permettrait à tous, qu'ils soient du secteur public ou privé, de proposer une offre de formation de qualité avec des ateliers technologiques modernes et performants.

2. Quelles compétences pour le public demandeur d'emploi sont à renforcer ?

Pour répondre aux exigences croissantes du secteur agricole, plusieurs compétences sont à renforcer pour le public demandeur d'emploi. Ces compétences sont essentielles pour s'adapter aux évolutions réglementaires, technologiques et environnementales du secteur.

Connaissance des végétaux

L'UNEP souligne l'importance de la connaissance des végétaux, une compétence fondamentale pour les métiers de l'agriculture. Cette expertise est cruciale pour la gestion et la production végétale.

Gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est une compétence transversale jugée essentielle dans tous les secteurs. Elle permet de gérer efficacement les équipes et de répondre aux besoins spécifiques des filières agricoles.

Commercialisation et vente directe

Les compétences en marketing et utilisation des réseaux sociaux sont nécessaires pour promouvoir les produits agricoles. La commercialisation et la vente directe sont des leviers importants pour la rentabilité des exploitations.

Techniques de production et agroéquipement

La diversification des systèmes d'exploitation nécessite une maîtrise des techniques de production et de l'agroéquipement. Ces compétences permettent d'optimiser les rendements et d'innover dans les pratiques agricoles.

Connaissance réglementation

Une compétence clé est la connaissance approfondie de la réglementation, intégrant les exigences de qualité (HVE, QSE, etc.) et assurant la conformité aux normes.

Cela inclut également les compétences en biosécurité et bien-être animal, axées sur des pratiques respectueuses de la santé des animaux et des normes de biosécurité.

Communication et attractivité des métiers

Les compétences en communication sont essentielles pour promouvoir les métiers agricoles et les rendre attractifs. Apprendre à communiquer positivement sur son métier et son environnement est nécessaire pour attirer de nouveaux talents.

Numérisation des exploitations

La collecte et l'utilisation des données numériques pour piloter les exploitations sont de plus en plus importantes. La maîtrise des nouvelles technologies, telles que la culture aéroponique, la robotisation, et la gestion des outils numériques, est également nécessaire.

Adaptation et atténuation du changement climatique

Les compétences visant à ajuster les pratiques agricoles en réponse aux défis climatiques sont essentielles. Cela inclut la maîtrise des charges de structure et la compréhension de l'empreinte environnementale pour réduire les impacts écologiques.

Autonomie énergétique et alimentaire

Les compétences nécessaires dans les systèmes de polyculture et d'élevage pour réduire les coûts énergétiques et assurer une meilleure résilience sont cruciales. Cela permet de garantir une autonomie énergétique et alimentaire durable.

3. Les certifications

3.1. Indiquer les certifications les plus recherchées

La stratégie RH du secteur agricole repose sur une offre de formation diversifiée, couvrant un large spectre de compétences avec près de 80 titres et diplômes dans le Grand Est. Cette richesse permet d'accompagner la majorité des projets professionnels.

Toutefois, l'étude de la FRSEA met en évidence un enjeu de qualification : 42 % des besoins en emploi concernent les niveaux de formation supérieure. Il convient donc d'intensifier l'offre à ces niveaux.

Certification spécifique : l'UNEP souligne un besoin spécifique en certification, notamment le certificat de spécialisation (CS) « Maçonnerie paysagère », qui répond aux attentes précises du secteur.

3.2. Préciser les éventuelles réformes/rénovations/créations des diplômes en cours

Le ministère de l'Agriculture procède régulièrement à la rénovation de ses diplômes pour coller aux besoins de la profession. Ce travail est réalisé au niveau national, en lien avec les représentants de la profession, notamment au sein de commissions consultatives. Ces rénovations visent à garantir que les diplômes restent pertinents et adaptés aux exigences du marché du travail.

De même, les partenaires sociaux, notamment la FNSEA, procèdent régulièrement à l'actualisation des référentiels de formation concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP). Cette démarche assure que les compétences enseignées sont en phase avec les réalités du terrain et les attentes des employeurs.

Enfin, il faut noter un projet actuellement en débat au sein de l'Assemblée nationale et du Sénat concerne la création d'un Bachelor agricole dans le cadre de la loi d'orientation et d'avenir agricole (PLOAA) à venir. Cette initiative représente une nouvelle opportunité pour les établissements d'enseignement agricole. Jusqu'à présent, les diplômes du ministère de l'Agriculture étaient limités au niveau Bac+2. La création de ce Bachelor permettra aux établissements d'élargir leur offre de formation et de mieux répondre aux besoins du tissu professionnel.

3.3. Y-a-t-il des certifications non accessibles à un public demandeurs d'emploi ?

Dans le secteur agricole, il n'existe pas de certifications qui seraient inaccessibles à un public demandeur d'emploi, dès lors que ces derniers possèdent les prérequis nécessaires et les aptitudes à apprendre le métier.

visé. Dans ces conditions, l'offre de formation proposée au sein de notre branche professionnelle est accessible à tous les demandeurs d'emploi, sans discrimination.

Certaines certifications, étant plus demandées, peuvent nécessiter des tests de positionnement pour sélectionner les profils les mieux adaptés. Ces tests permettent de s'assurer que les candidats ont les compétences de base et les attitudes requises pour réussir la formation.

1. Quelles sont les formations pouvant être proposées en 100% FOAD ? (Type de diplôme, le type de validation (complète ou partielle), blocs de compétences additionnelles, ...)

Les établissements d'enseignement agricole travaillent actuellement à la modernisation des processus pédagogiques en introduisant de plus en plus des concepts de formation mixte digitalisée ou de formation augmentée. Ces initiatives passent par le développement des formations ouvertes et à distance (FOAD), qui constituent une alternative intéressante pour les publics peu mobiles. En effet, les établissements d'enseignement agricole étant souvent éloignés des zones urbaines, ces formations permettent d'aller vers les apprenants plutôt que de les faire venir.

Les nouveaux outils de formation à distance sont de plus en plus performants, assurant une qualité de formation dispensée. Cependant, il est important de souligner que les formations agricoles ont une forte teneur technique. Pour apprendre les métiers de l'agriculture, il est nécessaire à un moment donné d'être confronté à des enseignants pour travailler sur le projet professionnel, mais aussi pour bénéficier des infrastructures et des ateliers technologiques des établissements d'enseignement agricole afin de parfaire le geste professionnel.

Les nouvelles formes de formation mixtes, digitalisées et ouvertes à distance, notamment avec l'avènement de l'intelligence artificielle, constituent certainement une piste intéressante à développer. Toutefois, l'acquisition des gestes professionnels ne peut se faire que sur une ferme ou un atelier technologique.

Concernant le BPREA, des travaux importants ont été réalisés par certains centres de formation, montrant de bons résultats. Cependant, des expériences menées montrent qu'au-delà de 50 à 60% d'enseignement à distance, il devient difficile de garantir une formation de qualité pour les raisons évoquées précédemment.

2. Quelles zones géographiques nécessiteraient un plan spécifique pour accompagner les besoins en compétences non satisfaits actuellement (zone blanche de l'appareil de formation, tension sur /es recrutements majeurs) ?

L'appareil de formation agricole assure un bon maillage du territoire avec une offre de formation diversifiée. Cependant, le territoire du Grand Est n'est pas homogène et présente des bassins de production spécifiques, nécessitant une attention particulière pour répondre aux besoins en compétences non satisfaits actuellement.

Bassin viticole (Marne, Aube, Alsace)

Le bassin viticole, notamment dans la Marne, l'Aube et l'Alsace, est en forte tension concernant les besoins en emploi et en qualifications recherchées. Il est crucial d'accompagner les établissements d'enseignement agricole spécialisés en viticulture pour les aider à recruter des candidats. Des initiatives spécifiques, telles que des partenariats avec les entreprises locales et des campagnes de promotion des métiers de la viticulture, pourraient être mises en place pour attirer de nouveaux talents.

Bassins de polyculture-élevage et laitier

D'autres bassins de production, comme ceux de la polyculture-élevage ou du bassin laitier, rencontrent également des difficultés de recrutement, notamment dans les territoires à faible densité de population. Les établissements d'enseignement agricole, souvent implantés en milieu rural, peuvent être désavantagés par rapport à d'autres branches professionnelles situées dans des zones plus peuplées. Dans ce cas, des aides à la mobilité pour favoriser l'accès des demandeurs d'emploi ou des apprenants aux établissements d'enseignement agricole sont à étudier.

Territoires à faible densité de population

Les territoires à faible densité de population, tels que certaines zones rurales des Ardennes, de la Meuse ou de la Haute-Marne, nécessitent des plans spécifiques pour attirer et retenir les talents. Des incitations financières, des programmes de logement, et des initiatives de transport pour faciliter l'accès aux établissements d'enseignement agricole pourraient être envisagés.

ATTRACTIVITE DU SECTEUR, DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS

1. Mobilisation des outils liés à l'attractivité et à l'orientation

1.1. Outils d'attractivité des métiers déployés par la RGE

La Chambre régionale d'agriculture du Grand Est est pleinement engagée dans le dispositif du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). En tant que membre du SPRO, nous estimons être bien accompagnés par les outils proposés par la région, qui sont de qualité et performants. Les réunions régulières permettent d'apporter des compléments d'information et d'échanger entre les différents partenaires du SPRO, ce qui enrichit notre compréhension et notre capacité à promouvoir l'attractivité des métiers agricoles.

La plateforme « Orient'Est Pro » est un exemple notable de la qualité des outils mis à disposition. Cette plateforme ne cesse de s'enrichir, offrant des ressources précieuses pour l'orientation et la promotion des métiers agricoles. Cet outil constitue un point positif majeur dans notre démarche d'attractivité.

En outre, des points réguliers sont effectués dans la commission orientation du CREFOP, ce qui représente un canal supplémentaire de collaboration et de transmission de l'information. Ces échanges permettent de maintenir une communication fluide et efficace entre les différents acteurs du SPRO, assurant ainsi une meilleure coordination et une mise à jour continue des informations.

1.2. L'offre de formation existante

Globalement, il est facile de trouver l'information recherchée concernant l'offre de formation. Toutefois, un travail reste à réaliser en collaboration avec l'OREF et la DRAAF, comme évoqué lors du groupe de travail orientation agriculture. Plus précisément, le site de la DRAAF n'a pas mis à jour sa page sur l'offre de formation agricole. Ce manque complique la tâche des agents d'orientation lorsqu'ils doivent rechercher des informations pour accompagner un demandeur d'emploi ou un jeune.

Les portails de la région, une fois la formation identifiée, répondent à l'essentiel des besoins. Cependant, il existe un besoin pour un outil de cartographie de l'enseignement agricole, comme souligné lors des discussions du SPRO. Cet outil aiderait grandement les agents d'orientation à fournir des informations complètes et à jour à ceux qui cherchent des conseils.

Néanmoins, l'APECITA estime avoir une bonne compréhension de l'offre de formation. Cependant, ses échanges avec les centres de formation indiquent que ces plateformes ne sont pas bien connues. Cette méconnaissance peut nuire à l'efficacité des efforts en matière d'orientation.

1. Stratégie pour votre secteur et vos métiers :

1.1. Priorités pour l'année à venir

Pour l'année à venir, les priorités dans le secteur agricole, viticole et du paysage se concentrent sur plusieurs axes stratégiques visant à renforcer l'attractivité des métiers et à attirer de nouveaux talents.

Voici les principales initiatives et actions prévues :

Actions de sourcing et communication

L'APECITA poursuivra ses actions de sourcing (recherche de candidats) grâce à la mise en place de son pôle sourcing à l'échelle nationale.

La communication sur l'attractivité des métiers sera également renforcée pour attirer davantage de candidats vers ces secteurs.

Promotion des métiers et des formations

La FRSEA, en collaboration avec l'ANEFA Grand Est, mettra en œuvre, développera et renforcera les actions de promotion des métiers et des formations agricoles dans les départements et territoires du Grand Est. Pour 2024, 51 projets sont prévus, incluant :

- Réunions et sensibilisation : organisation de réunions et actions de sensibilisation des prescripteurs de l'emploi.
- Actions ciblées : initiatives dirigées vers les publics scolaires, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion.
- Événements : participation à des salons, foires, forums, et organisation de rencontres directes à la ferme.

Massification des stages d'observation

Les Chambres d'Agriculture se concentreront sur la massification des stages d'observation, également appelés mini-stages découverte.

Ces stages constituent un levier intéressant pour attirer de nouvelles vocations vers l'agriculture dès le collège.

Par ailleurs, les Chambres d'Agriculture se professionnaliseront sur la question de l'orientation, dans le cadre de la PLOAA (Projet de Loi d'Orientation et d'Avenir Agricole).

Structuration de la communication

Un groupe de travail, piloté conjointement par la Région Grand Est et l'ANEFA, visera à structurer la communication sur la promotion des métiers, notamment dans le cadre des forums et salons.

Cette initiative sera menée sous une bannière commune : « Les métiers de l'agriculture et du vivant ».

Priorités spécifiques du secteur du paysage

L'UNEP met particulièrement en avant trois axes prioritaires :

- Biodiversité : sensibilisation et formation aux pratiques favorisant la préservation des écosystèmes dans les métiers du paysage.
- Management de proximité : développement des compétences en gestion des équipes et en organisation du travail pour améliorer l'efficacité et l'attractivité du secteur.
- Sécurité : renforcement des formations et des bonnes pratiques en matière de sécurité au travail, afin d'assurer de meilleures conditions pour les salariés du secteur.

1.2. Evénements phares pour l'année à venir

L'APECITA s'apprête à lancer une nouvelle offre de services, incluant des abonnements pour la diffusion illimitée des offres d'emploi et des services associés. Cette initiative vise à répondre aux évolutions des pratiques des entreprises agricoles et aux attentes des candidats potentiels, qu'ils soient en recherche active ou en veille. Cette modernisation des services permettra de mieux accompagner les entreprises dans leurs besoins de recrutement et de faciliter l'accès aux offres d'emploi pour les candidats.

L'UNEP organise son forum formation en novembre, un événement majeur à destination des adhérents de l'UNEP. Ce forum sera l'occasion de présenter les dernières innovations et formations dans le secteur du paysage, et de renforcer les compétences des professionnels. Paysalia 2025, le salon international des professionnels du paysage, sera un autre événement phare. Cette édition mettra en avant un village emploi formation, offrant une plateforme unique pour les professionnels du secteur afin de découvrir les dernières tendances. Cet événement sera une vitrine exceptionnelle pour les métiers du paysage et une opportunité de rencontre entre professionnels et candidats.

Les Chambres d'Agriculture mettront en œuvre la dématérialisation de la gestion des stages et des conventions de stages d'observation. Dans un premier temps, cette initiative sera mobilisée à titre expérimental sur la plateforme « Immersion Facilitée ». Cette démarche vise à simplifier et à moderniser les procédures administratives liées aux stages, facilitant ainsi l'accès et la gestion des stages pour les jeunes et les entreprises.

1.3. Plans d'actions spécifiques sur des thématiques telles que la mixité, le handicap

Le secteur agricole, viticole et du paysage est engagé dans des actions spécifiques pour promouvoir la mixité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Voici les principales initiatives et données clés :

Promotion de la mixité

Actuellement, on recense 38% de femmes parmi les salariés du secteur agricole (données MSA 2022). La FRSEA rappelle, lors de ses différentes actions de promotion des métiers, que ces derniers sont aussi bien accessibles aux femmes qu'aux hommes. Cette communication vise à encourager davantage de femmes à rejoindre le secteur et à promouvoir l'égalité des chances.

Inclusion des personnes en situation de handicap

L'étude emploi GPEC FRSEA / FNSEA révèle que 2% des entreprises agricoles emploient des salariés en situation de handicap, avec une moyenne de 2,3 salariés par entreprise qui en emploie. Bien que ce pourcentage soit faible, des efforts sont en cours pour améliorer l'inclusion. Les entreprises sont encouragées à adapter leurs infrastructures et leurs pratiques pour accueillir davantage de personnes en situation de handicap.

Diversité des profils salariés

L'étude GPEC FRSEA / FNSEA met également en lumière la diversité des profils salariés dans le secteur agricole :

- Salariés juniors : 47% des entreprises emploient des salariés juniors, avec une moyenne de 3 juniors par entreprise qui en emploie.
- Salariés seniors : 42% des entreprises emploient des salariés seniors, avec une moyenne de 2,3 seniors par entreprise qui en emploie.
- Salariés en insertion : 2% des entreprises emploient des salariés en insertion, avec une moyenne de 7 salariés par entreprise qui en emploie.
- Salariés familiaux : 50% des entreprises emploient des salariés familiaux, avec une moyenne de 1,5 salariés par entreprise qui en emploie.
- Salariés étrangers hors UE : 9% des entreprises emploient des salariés étrangers hors UE, avec une moyenne de 11,6 salariés par entreprise qui en emploie.

1.4. Réseau des Ambassadeurs métiers

Les Jeunes Agriculteurs (JA) du Grand Est sont fortement impliqués dans le dispositif AITA (volet 6), qui prévoit la mobilisation des jeunes agriculteurs en tant qu'ambassadeurs des métiers. Leur rôle est utile pour agir auprès des collèges et lycées, afin de promouvoir l'attractivité des métiers agricoles et de créer des vocations. Cette initiative vise à sensibiliser les jeunes aux opportunités offertes par le secteur agricole et à susciter leur intérêt pour ces métiers.

En tant qu'organisation patronale, la FRSEA a sensibilisé ses structures départementales et relayé l'importance de développer le réseau des ambassadeurs métiers lors de plusieurs réunions employeurs en 2024. Grâce à ces efforts, le nombre d'ambassadeurs métiers a évolué de 6 personnes à environ une trentaine entre le début de l'année et la fin 2024. Cette augmentation significative témoigne de l'engagement et de la mobilisation croissante des acteurs du secteur.

L'UNEP a également contribué à cette dynamique en créant un réseau d'ambassadeurs depuis un an. Ce réseau vise à promouvoir les métiers du paysage et à attirer de nouveaux talents vers le secteur. Les ambassadeurs de l'UNEP jouent un rôle clé dans la sensibilisation des jeunes et des demandeurs d'emploi aux opportunités offertes par les métiers du paysage.

2. Conventions de partenariat en matière de promotion des métiers

L'ANEFA a mis en œuvre un partenariat avec la région Grand Est, qui porte sur la mise en œuvre de nombreuses actions de promotion et de communication sur les métiers. Dans ce cadre, l'ANEFA est l'interlocuteur privilégié de la région sur ces questions. Ce partenariat permet de coordonner et de renforcer les efforts de promotion des métiers agricoles au niveau régional.

Le réseau des chambres d'agriculture est également fortement mobilisé pour la promotion des métiers. Les chambres participent activement à de nombreux forums et salons dans les territoires, contribuant ainsi à la visibilité et à l'attractivité des métiers agricoles. Cependant, ces actions ne font pas l'objet de conventions de partenariat spécifiques.

L'APECITA a signé une convention nationale pour participer à la Semaine Nationale de l'Emploi Agroalimentaire. Bien qu'il n'y ait pas de convention spécifique pour la partie agricole, l'APECITA entretient des partenariats réguliers avec plusieurs acteurs clés tels que l'ANEFA, OCAPIAT, les Missions locales, la Chambre d'Agriculture de la Marne, France Travail.

Ces partenariats permettent de renforcer les actions de promotion des métiers agricoles et de mieux répondre aux besoins du secteur.

3. Actions envisagées suite à la signature, le 2 septembre dernier, de la charte d'engagement régional relative à la découverte des métiers à destination des collégiens pour mieux préparer leur choix d'orientation

Les chambres d'agriculture regrettent de ne pas avoir été associées en amont à cette initiative, bien qu'elles aient travaillé activement sur ce sujet suite aux concertations régionales pour la PLOAA (Projet de Loi d'Orientation et d'Avenir Agricole). La découverte des métiers à destination des collégiens fait l'objet d'une mesure spécifique du pacte de la loi d'orientation agricole.

Les chambres d'agriculture n'ont eu l'information qu'au moment de la signature et ont dû mobiliser un collaborateur d'une chambre départementale pour être présentes, contrairement à d'autres consulaires régionaux qui avaient été associés plus en amont. Depuis la signature de cette convention, aucun nouveau retour n'a été reçu ni de la DRAAF ni de la région concernant le déploiement de cette charte d'engagement régionale.

La FRSEA a noué des contacts avec le service information-orientation du rectorat académique Grand-Est au cours du second semestre 2024. En partenariat avec l'ANEFA Grand-Est, un groupe de travail est prévu au cours du 1er trimestre 2025. Ce groupe de travail a pour objectif d'opérationnaliser, structurer et homogénéiser les futures actions auprès des collégiens des établissements de la région, notamment à travers des interventions dans les classes. Il vise également à mieux structurer les stages d'observation en seconde.

EVOLUTION DES COMPETENCES, DES EMPLOIS & DES FORMATIONS

GRAND EST

Février 2025

Document réalisé par la
**Direction Réseau &
Relations Institutionnelles**
de la Chambre d'agriculture Grand Est

