

A photograph of a man and a woman in a vineyard. The man, wearing a blue plaid shirt and dark overalls, is holding a tablet and looking at it with a smile. The woman, wearing a light blue shirt, is looking at the tablet and smiling. They are standing in a vineyard with green leaves in the foreground and a blurred background of trees and a building.

AGRICULTURE | VITICULTURE |
METIERS DU PAYSAGE

SYNTHESE DE LA CONSULTATION
SECTORIELLE 2025

 GRAND EST – MARS 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*



CHAMBRE
D'AGRICULTURE
GRAND EST

Face aux mutations économiques, sociétales et environnementales, le secteur agricole du Grand Est doit adapter ses stratégies d'emploi, de formation et de développement des compétences.

Cette synthèse, fruit d'une collaboration entre plusieurs acteurs (ANEFA, APECITA, VIVEA, OCAPIAT, FRSEA, UNEP et la Chambre d'Agriculture du Grand Est), analyse l'évolution des métiers et des besoins en compétences pour renforcer l'attractivité du secteur et accompagner les transitions professionnelles, en mettant un accent particulier sur le renouvellement des générations et la montée en compétence des nouveaux actifs, notamment ceux non issus du milieu agricole.

PRINCIPAUX CONSTATS ET ÉVOLUTIONS

Enjeux et évolutions du secteur agricole

Le secteur agricole du Grand Est est confronté à plusieurs défis majeurs qui nécessitent une adaptation rapide et efficace des stratégies d'emploi et de formation.

Contexte économique et climatique difficile : la production agricole a diminué de 7,5 %¹ en 2024, en grande partie à cause des aléas climatiques. La crise sanitaire, notamment la fièvre catarrhale ovine (FCO), a également eu un impact significatif. Ces facteurs ont conduit à une situation économique précaire pour de nombreuses exploitations, avec 40 %² d'entre elles jugeant leur situation mauvaise.

Transition écologique et énergétique : la nécessité de réduire l'empreinte carbone et de préserver les ressources naturelles pousse le secteur à développer des compétences en gestion de l'eau, agriculture de précision, robotique agricole et énergies renouvelables. Ces nouvelles compétences sont essentielles pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des consommateurs en matière de durabilité.

Numérisation et industrialisation : l'adoption croissante de technologies telles que l'intelligence artificielle (IA), le big data, les robots et les drones agricoles transforment les pratiques agricoles. Ces outils nécessitent une montée en compétences significative pour les exploitants et les salariés agricoles, afin de tirer pleinement parti de ces innovations.

Tensions sur le marché de l'emploi : le secteur agricole fait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, avec 50 % des agriculteurs prévoyant de partir à la retraite d'ici 2030. Cette situation crée une opportunité pour les jeunes et les reconversions professionnelles, mais nécessite également des efforts importants en matière de formation et d'accompagnement.

Évolution des métiers agricoles

Les métiers agricoles évoluent rapidement, avec de nouvelles compétences et des profils recherchés en constante mutation.

Métiers en tension : les métiers d'agriculteurs, salariés, éleveurs, maraîchers, horticulteurs, viticulteurs et arboriculteurs sont particulièrement touchés par les pénuries de main-d'œuvre. Ces métiers, ajoutés sur la liste des métiers en tension par le Ministère du travail³, nécessitent des compétences techniques pointues, mais aussi des compétences transversales telles que le management et la communication.

¹ Insee - Compte prévisionnel de l'agriculture - novembre 2024

² Synthèse de la Commission des comptes de l'agriculture de la nation publiée en décembre 2024

³ <https://travail-emploi.gouv.fr/ajout-des-metiers-agricoles-dans-la-liste-des-metiers-en-tension-0>

Nouveaux métiers et compétences : l'anticipation des enjeux majeurs d'emploi et de formation pour accompagner les mutations et renforcer la résilience du secteur agricole se traduit par l'apparition de fonctions spécialisées, telles que techniciens en gestion des ressources, en agroécologie, en numérisation et en management du changement.

Profils recherchés : les employeurs recherchent des profils polyvalents, capables de s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires. Les compétences en gestion des ressources humaines en management de proximité et en communication sont particulièrement valorisées.

Evolution de l'emploi et stratégies RH

Face aux mutations du secteur agricole, les stratégies en matière de ressources humaines et de formation doivent évoluer pour répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre et aux défis spécifiques de certains territoires et filières.

Tendances de recrutement : le salariat agricole a progressé de 2,5 % en 2024, avec une hausse de 18 % des CDI en cinq ans⁴. Cependant, le secteur reste fortement dépendant des saisonniers et des contrats courts, ce qui pose des défis en matière de fidélisation et de formation continue.

On observe une forte tension sur l'emploi dans certains bassins de production, notamment en viticulture, où le recrutement de main-d'œuvre qualifiée reste difficile. Par ailleurs, la proximité des grandes métropoles, comme Strasbourg, accentue la concurrence avec d'autres secteurs d'activité, rendant l'attractivité du salariat agricole plus complexe.

Des besoins en recrutement qui évoluent : l'enquête FRSEA souligne que 42 % des besoins en recrutement concernent des postes de niveaux supérieurs (BTS à Bac+5), traduisant une transformation des attentes des employeurs et la nécessité de renforcer l'offre de formation adaptée. Par ailleurs, 34 % des exploitants interrogés expriment un besoin de recrutement à court terme, soulignant l'urgence d'actions ciblées pour faciliter l'embauche et l'intégration de nouveaux salariés.

Freins au recrutement : cependant, plusieurs obstacles entravent l'attractivité des métiers agricoles :

- Un manque de candidats qualifiés ou intéressés par les postes proposés, en particulier sur des compétences techniques spécifiques.
- Une perception limitée de l'attractivité du secteur, souvent associée à des conditions de travail exigeantes et une rémunération jugée peu compétitive par rapport à d'autres branches professionnelles.
- Une inadéquation entre l'offre de formation et les besoins des employeurs, rendant parfois difficile l'adéquation entre compétences attendues et qualifications des candidats.

Par ailleurs, la mise en place de stratégies RH plus attractives, notamment en matière de conditions de travail et de rémunération, pourrait contribuer à fidéliser les salariés et pérenniser les emplois dans un secteur en pleine mutation.

Un appareil de formation agricole performant

Le Grand Est bénéficie d'un **réseau de formation agricole performant, bien implanté sur son territoire** et offrant une diversité de programmes. Ce réseau comprend 58 établissements de formation agricole, parmi lesquels 28 lycées agricoles (dont 18 publics et 10 privés), 17 Maisons Familiales Rurales (MFR),

⁴ Source FNSEA - Enquête annuelle

et 13 Centres de Formation d'Apprentis (CFA) agricoles. Ces établissements ont accueilli à la rentrée 2023 un **total de 12 540 jeunes**, répartis entre 6 697 lycéens, 1 625 jeunes en MFR, et 4 218 apprentis⁵.

Pour répondre aux défis actuels du secteur agricole, les formations doivent s'adapter en intégrant les enjeux de la transition écologique, de la numérisation, et de la gestion des ressources. **La formation continue joue un rôle déterminant** en permettant aux actifs agricoles de rester compétitifs face aux évolutions technologiques et réglementaires.

L'offre de formation est riche, avec près de 80 titres et certifications disponibles, permettant d'accéder à une centaine de métiers. Cette diversité couvre l'ensemble des besoins du secteur agricole, des métiers traditionnels aux nouveaux métiers émergents.

Il est essentiel de maintenir et de pérenniser cet appareil de formation en soutenant les établissements en difficulté et en adaptant l'offre de formation aux évolutions du secteur. **Le Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA) est une formation clé pour l'installation en agriculture.** Cependant, une baisse des effectifs et l'annulation de certains stages financés par la région ont été constatées. Pour y remédier, il serait judicieux de repenser cette formation en proposant un parcours modulaire permettant de viser soit l'installation à court ou moyen terme soit le salariat en agriculture avec un financement adapté à cette modularisation.

En effet, de nombreux stagiaires ne s'orientent pas immédiatement vers l'installation à l'issue de leur formation. Ils privilégient d'abord une période de salariat, qui leur permet d'acquérir de l'expérience, de renforcer leurs compétences techniques et de mieux appréhender la gestion d'une exploitation avant de s'engager dans leur propre projet.

Cette phase de salariat constitue une étape essentielle du processus de maturation vers l'installation et doit être pleinement intégrée dans la réflexion sur l'évolution du BPREA. Une meilleure prise en compte de ces trajectoires permettrait d'accompagner plus efficacement les futurs agriculteurs en sécurisant leur parcours et en favorisant des installations plus pérennes.

BESOINS IDENTIFIÉS À COURT ET MOYEN TERME

Les contributions des partenaires mettent en lumière plusieurs besoins de formation pour le secteur agricole :

- **Qualité et conformité** : les normes HVE (Haute Valeur Environnementale) et QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) sont devenues des priorités pour les exploitations agricoles. La formation doit permettre aux professionnels de se conformer à ces exigences et d'améliorer la qualité de leurs productions.
- **Gestion des ressources humaines** : le management de proximité permettant aux responsables d'exploitation de mieux gérer leurs équipes, d'améliorer la communication interne et de favoriser un environnement de travail positif. La communication, et la résolution de conflits sont des compétences également essentielles pour les responsables agricoles. Ces aspects doivent être intégrés dans les programmes de formation pour renforcer le management au sein des exploitations.
- **Commercialisation et vente directe** : le marketing et l'utilisation des réseaux sociaux sont désormais incontournables pour la commercialisation des produits agricoles. Les formations doivent inclure des modules permettant aux agriculteurs de maîtriser ces outils pour mieux valoriser leurs produits.

⁵ OREF - L'enseignement agricole en grand est à la rentrée 2023 - Décembre 2024

- **Biosécurité et bien-être animal** : les pratiques de santé animale et de biosécurité sont cruciales pour prévenir les maladies et garantir le bien-être des animaux. Des formations spécifiques doivent être proposées pour sensibiliser et former les professionnels à ces enjeux.
- **Défis technologiques et décarbonation** : il est important de former les agriculteurs aux nouvelles technologies et pratiques durables pour garantir la pérennité et la compétitivité du secteur. L'expertise dans les domaines de la gestion de l'eau, la sécurité des données, l'intelligence artificielle et le pilotage de drones deviennent de plus en plus déterminants pour répondre aux défis technologiques et environnementaux dans une logique de décarbonation.

Ces contributions confirment l'importance d'adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins émergents et aux évolutions technologiques du secteur agricole. Elles soulignent également la nécessité de **renforcer l'attractivité des métiers agricoles pour attirer de nouveaux talents et assurer la relève dans les exploitations**.

En complément, l'enquête réalisée par la Chambre d'agriculture Grand Est auprès des établissements d'enseignement agricole soulève des difficultés de recrutement et de mobilité des jeunes pour se former dans ces établissements.

Nous savons que certains **centres de formation agricole dans le Grand Est sont actuellement en difficulté, ce qui pose des questions sur la pérennité de l'appareil de formation**. Des actions concrètes doivent être mises en place pour soutenir ces établissements et adapter l'offre de formation aux besoins évolutifs du secteur. Il est absolument nécessaire de **maintenir un réseau de formation performant** pour garantir la compétitivité et la durabilité de l'agriculture dans la région.

LES PISTES D'ACTION

Sur la base de la synthèse des contributions de la consultation sectorielle, plusieurs propositions peuvent être formulées pour répondre aux défis du secteur agricole et assurer son attractivité, sa compétitivité et son adaptation aux transitions en cours.

Renforcer l'attractivité des métiers agricoles

L'attractivité des métiers agricoles est un enjeu majeur pour attirer de nouveaux talents et assurer le renouvellement des générations.

Il s'agit de rendre les métiers de l'agriculture désirables auprès du grand public, en mettant en avant les opportunités de carrière et la diversité des métiers.

La question de l'attractivité des métiers agricoles a été fortement exprimée dans les contributions régionales de la PLOAA en 2023 et figure, in fine, en bonne place dans la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et agricole et le renouvellement des générations en agriculture en attente de promulgation.

Communication : il est essentiel d'améliorer l'image du secteur auprès du grand public et des jeunes, en valorisant les opportunités de carrière et la diversité des métiers. Des actions de communication et des événements dédiés, tels que les opérations « Ferme Ouverte » et les mini-stages en entreprise, peuvent contribuer à cette valorisation.

A ce titre, l'ANEFA porte un projet de communication sous la bannière commune « Les métiers de la nature et du vivant », soutenu par les organisations professionnelles et agricoles. Ce projet vise à promouvoir les métiers de l'agriculture et à attirer de nouveaux talents.

Dispositifs d'immersion : les dispositifs d'immersion tels que les stages d'observation, les PMSMP, les PACE et les stages de parrainage sont autant de solutions à promouvoir pour permettre l'immersion dans les entreprises agricoles. Ces dispositifs sont particulièrement intéressants pour les non-issus du milieu agricole (NIMA), qui peuvent ainsi découvrir les métiers et tester leur projet professionnel.

Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises

L'offre de formation doit être adaptée aux besoins des entreprises agricoles, en intégrant les enjeux de la transition écologique, de la numérisation et de la gestion des ressources.

Formations en alternance et apprentissage : il est essentiel de développer les formations en alternance et en apprentissage, en ciblant particulièrement les niveaux supérieurs (Bac+2 à Bac+5). Ces formations permettent d'accompagner la montée en compétences, l'évolution des métiers agricoles et de faciliter l'intégration des jeunes dans les exploitations. À ce titre il faut rappeler que l'étude FRSEA stipule que 42% des besoins en recrutement portent sur des niveaux supérieurs.

Formation continue : la formation continue permet aux actifs agricoles de se maintenir à niveau face aux évolutions technologiques et réglementaires. Il est essentiel de renforcer les formations sur les compétences numériques, telles que la gestion des données, la cybersécurité, l'IA et la robotique agricole.

Formation à distance : les dispositifs de formation tout ou partie à distance permettent de pallier les contraintes de mobilité en zone rurale. Ces formations doivent être développées pour permettre à un plus grand nombre d'actifs agricoles de se former.

Modernisation des équipements pédagogiques : il est essentiel de poursuivre la modernisation des équipements pédagogiques dans les centres de formation (publics et privés) et de mutualiser les ressources entre établissements.

Dispositifs d'accompagnement des chefs d'entreprise et d'exploitation : des dispositifs d'accompagnement des entrepreneurs de l'agriculture, tels que des actions de coaching, des clubs RH et des clubs entrepreneurs, peuvent être mis en place pour soutenir les acteurs du secteur. Ces dispositifs ont été testés dans d'autres secteurs d'activité et pourraient être adaptés au monde de l'agriculture.

Formations de niveau supérieur : Il est essentiel de proposer des formations de premier niveau de qualification, mais aussi des formations de niveau supérieur pour répondre aux besoins en compétences spécialisées et complexes.

Dans cette dynamique, la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et agricole et le renouvellement des générations en agriculture prévoit la création d'un **Bachelor Agro**, un diplôme de niveau Bac+3 visant à répondre aux besoins croissants en compétences dans les secteurs agricoles et agroalimentaires.

Développé conjointement par des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements d'enseignement agricole, cette certification vise à mieux préparer les futurs professionnels aux enjeux du secteur tout en renforçant l'attractivité des formations agricoles.

Elle pourrait ainsi contribuer à réduire les tensions sur le marché de l'emploi et à assurer un meilleur « matching » entre les compétences des candidats et les attentes des entreprises.

Mieux accompagner les transitions professionnelles et la gestion des ressources humaines

Les transitions professionnelles et la gestion des ressources humaines sont des enjeux majeurs pour le secteur agricole.

Transmission des exploitations : il est essentiel de faciliter la transmission des exploitations en accompagnant les futurs cédants et repreneurs. Cet accompagnement peut prendre la forme de formations, de dispositifs de tutorat.

Valorisation des seniors : les seniors occupent un rôle clé dans la transmission des compétences et des savoir-faire. Il est essentiel de reconnaître et de capitaliser sur leur expérience en aménageant les postes, en développant le tutorat et en mettant en place des dispositifs de transition vers la retraite. La transmission des gestes professionnels est indispensable pour préserver l'expertise et la performance du secteur. À ce titre, des dispositifs tels que l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) peuvent être renforcés et promus afin de favoriser l'apprentissage et la pérennisation des savoir-faire.

Compétences en management et dispositifs d'accompagnement : le développement des compétences en management est essentiel pour améliorer la gestion des équipes, en particulier dans les grandes exploitations. Des formations spécifiques peuvent être mises en place pour répondre à ce besoin.

OCAPIAT a mis en œuvre un dispositif d'accompagnement RH visant à soutenir les exploitations agricoles dans la gestion de leurs ressources humaines. Ce dispositif inclut des formations sur mesure pour les responsables agricoles, leur permettant d'acquérir des compétences en gestion d'équipe, communication, et résolution de conflits. L'objectif est de renforcer le management au sein des exploitations pour améliorer la performance globale et le bien-être des équipes.

Le dispositif GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), ex EDEC, porté par la Chambre d'agriculture Grand Est en lien avec la DREETS, la DRAAF, et les partenaires sociaux de la CPRE, vise à anticiper les besoins en compétences et à adapter l'offre de formation aux évolutions du secteur agricole. Ce dispositif permet de mieux comprendre les dynamiques de l'emploi et des compétences dans le secteur, et de mettre en place des actions concrètes pour y répondre.

Réseau d'entreprises accueillantes et apprenantes : la création d'un réseau d'entreprises accueillantes et apprenantes, adhérant à une charte de bonnes pratiques, peut favoriser l'insertion des jeunes et des reconversions professionnelles dans le secteur agricole. À ce titre, l'initiative portée par la Chambre d'Agriculture d'Alsace en collaboration avec l'UNEP (Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage), vise à structurer un environnement propice à l'apprentissage et à l'intégration des nouveaux collaborateurs. Le soutien de la marque employeur des entreprises agricoles, portée par la FRSEA, peut également contribuer à attirer et fidéliser les salariés.

Recrutement de publics éloignés de l'emploi : des formations adaptées et des dispositifs d'insertion spécifiques peuvent être mis en place pour favoriser le recrutement de publics éloignés de l'emploi. À ce titre le rapprochement de la branche professionnelle avec les têtes de réseau de l'insertion par l'économie sous l'égide de la région serait une opportunité.