

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Production agricole
et Aménagements paysagers

CRF



OUVRIER(ERE) AGRICOLE POLYVALENT(E)

Perspectives et difficultés de recrutements

21 460 projets de recrutements

Des projets de recrutements majoritairement localisés en Gironde (23 %), dans le Lot-et-Garonne (17 %), dans les Landes (14 %) et en Charente-Maritime (13 %).

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2023

Canaux de recrutement utilisés

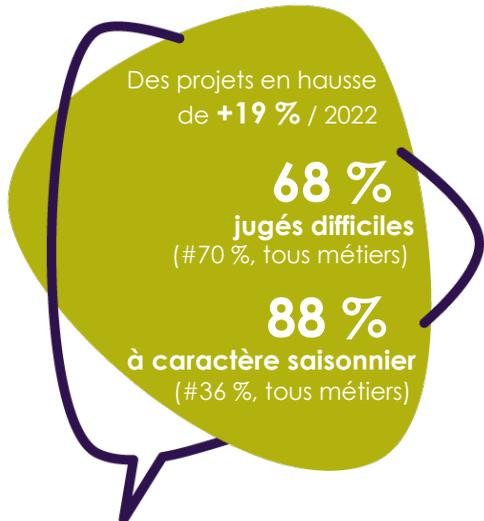
- Bouche à oreille
- Relations professionnelles
- Internet (Facebook, le bon coin...)
- Annonces presse
- Pôle Emploi
- Réseau d'écoles
- Fichier de salariés
- Chambre d'agriculture
- Agences d'intérim
- Syndicat, branche professionnelle
- Réseau ANEFA

Source : Enquête FNSEA/IFOP 2022

Plus particulièrement, pour l'embauche de saisonniers, les principaux moyens employés sont :

- Bouche à oreille
- Listes de saisonniers
- Pôle Emploi
- ANEFA/BDE (Bourse De l'Emploi)
- Groupement d'employeurs
- Internet (Facebook, le bon coin...)
- Prestataires étrangers

Source : Enquête FNSEA/Observatoire Prod. agricole 2021



Profils types recherchés

- Expérience requise ou débutants acceptés (sous conditions différentes selon le cas : salariés permanents ou occasionnels)
- Connaissance minimum d'une des filières agricoles pouvant être demandée
- Niveau de formation souhaité : CAPA / Bac, voire Bac+2 (en particulier sur les profils de permanents)
- Compétences techniques pouvant être requises, comme la conduite et l'entretien du matériel agricole

Exemples d'avantages mis en avant par les recruteurs (pour attirer, voire pérenniser les salariés dans l'emploi) :

- Installation possible par la suite
- Adhésion au comité d'entreprise des salariés agricoles...

Source : Offres d'emploi parues sur le site de l'ANEFA

Les raisons des difficultés

Les employeurs agricoles ont, globalement, du mal à recruter des candidats à la fois polyvalents, capables d'autonomie et pouvant aussi être plus ou moins spécialisés.

Le besoin de spécialisation est d'autant plus prégnant que la taille de l'entreprise employeuse est plus grande (supérieure à 5 ETP). A l'inverse, la recherche de salariés polyvalents concerne davantage les plus petites entreprises (de moins de 5 ETP notamment).

Concernant plus spécifiquement le recrutement de saisonniers, les principales difficultés rencontrées par les employeurs sont liées, dans l'ordre, au manque de candidats, à des abandons de poste, à des problèmes de mobilité, de pénibilité du travail, de déficit de qualification, des problématiques de logement ou encore de rémunération...

Source : Enquête FNSEA/Observatoire Production agricole 2021

Effets conjoncturels

Impacts du Covid

- La crise sanitaire a engendré peu de tension quantitative sur le marché de l'emploi mais plutôt des inadéquations qualitatives sur lesquelles il a été possible d'agir en privilégiant les adaptations au poste (en formant les salariés sur des gestes techniques simples).
- Le Covid a, par ailleurs, mis en lumière la nécessité de sécuriser la qualification des saisonniers.
- Cette crise a également conforté le besoin d'attirer de nouveaux profils salariés (par le déploiement d'expérimentations existantes en chantiers d'insertion en agriculture ou via des associations d'accueil de réfugiés...).
- La tendance à la reterritorialisation de l'activité agricole (au moment de la crise du Covid) a amené les professionnels concernés à engager, pour la suite, une réflexion inter-filières sur le « circuit-court de l'emploi en milieu rural » dans l'optique de vivre et retravailler mieux sur les territoires.

D'après la note « Résilience des exploitations (emplois) » élaborée et validée par les partenaires du Contrat Régional emploi-formation-apprentissage de la CRANA, réuni le 21 juillet 2020 et du Contrat Régional de Filière des métiers de la production agricole et des aménagements paysagers.

Projections d'emploi

300 par an (1)

(3,4 % de l'effectif annuel)

570 par an (2)

(6,0 % de l'effectif annuel)

- (1) Estimations de la Dares et de France Stratégie, à l'horizon 2030, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes et les départs à la retraite.
- (2) Estimations de l'outil Proj'EM de Cap Métiers, à l'horizon 2027, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes, les fins de carrière, les mobilités professionnelles et les données liées à l'inactivité.

Précautions quant à l'interprétation de ces données :

- Il n'existe aucune source de données unique permettant d'élaborer des projections d'emploi à une échelle aussi fine que celle de la profession. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine a donc croisé 2 sources : celle de la Dares/France Stratégie, produite à l'échelle nationale puis régionalisée, et celle de l'outil Proj'EM de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. Les valeurs pour une profession sont calculées proportionnellement à l'emploi dans la famille qui la contient.

Ces chiffres sont à interpréter avec précaution : ils traduisent une tendance obtenue à partir d'un croisement de divers indicateurs, avec des méthodes et des horizons différents. Ils sont destinés à nourrir la réflexion et la décision mais ne prétendent pas prédire le futur.

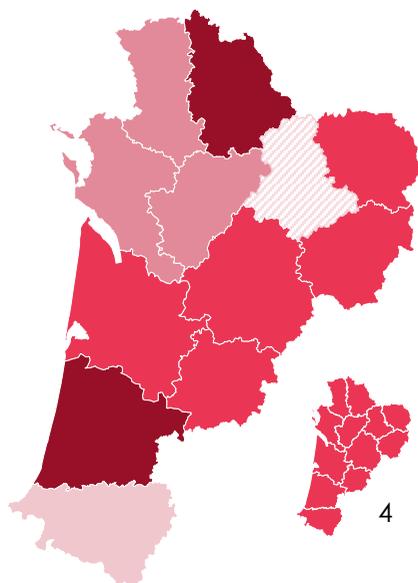
Par ailleurs, les deux sources (Dares/France Stratégie et Proj'EM) se focalisent davantage sur l'emploi permanent que sur l'emploi occasionnel ou saisonnier.

- Ces projections d'emploi ont été calculées avant le vote de la réforme des retraites et n'intègrent donc pas les potentielles répercussions sur les estimations de postes à pourvoir.



Indicateurs de tension

Pour la famille de métiers des ouvrier(ère)s agricoles polyvalent(e)s

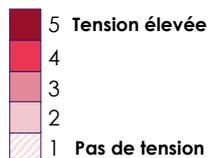


L'indicateur principal de tension se décline en trois composantes :

1. Le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en cat. A** (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
2. Le **taux d'écoulement de la demande d'emploi** (taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de cat. A, B, C ; sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
3. La **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.

(Ces composantes représentent respectivement 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur principal)

L'indicateur de tension pour cette famille de métiers est de **4** au niveau régional



Raisons des tensions territoriales

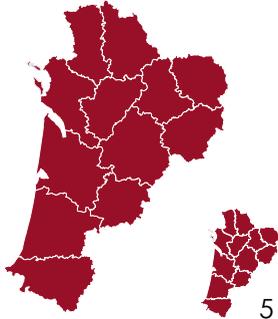
Pour la famille de métiers des ouvrier(ère)s agricoles polyvalent(e)s

(Ces six indicateurs complémentaires permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires)



Intensité d'embauches

(tensions liées à un fort turn-over)



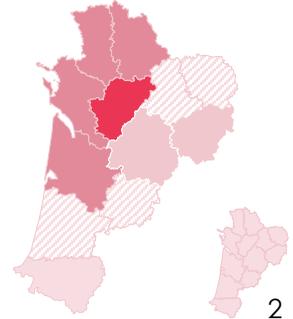
Lien formation-emploi (*)

(tensions liées à une forte spécificité entre formation et emploi)



Manque de main d'œuvre disponible

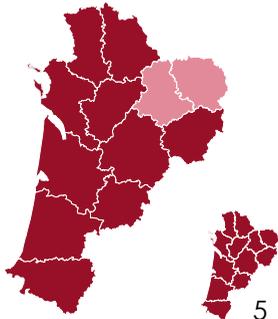
(tensions liées à un vivier trop faible de candidats)



(*) Indicateurs disponibles au niveau national uniquement

Non durabilité de l'emploi

(tensions liées à du turn-over et à des conditions potentiellement peu attractives)



Conditions de travail contraignantes (*)

(tensions liées à des conditions de travail peu attractives)



Inadéquation géographique (*)

(tensions liées à un désajustement géographique entre l'offre et la demande)



Sources : Dares, Pôle emploi, Les indicateurs de tension en 2021

Nota : Suivant l'arrêté du 01/04/2021, le métier d'ouvrier(ère) agricole sans spécialisation particulière (dit polyvalent(e)) est l'un des métiers agricoles en tension en région, avec celui d'ouvrier(ère) de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière.

Evolution des compétences

Les facteurs d'évolution

- Le **déploiement des outils numériques**, qui nécessite une montée en compétences des professionnels, en particulier des salariés permanents.
- La **transition agroécologique**, au cœur du projet Néo Terra engagé depuis 2019 en Nouvelle-Aquitaine, pouvant imposer une attention et des temps de travaux supplémentaires pour les salariés, en lien avec des interventions manuelles plus nombreuses, en particulier dans un contexte de petite agriculture familiale.
- Des **contraintes sanitaires accrues** (déjà intégrées dans ces métiers avant la crise épidémique de 2020), qui seront sans doute à inscrire plus durablement dans le temps, du fait de la persistance de craintes (et de crises) sanitaires, avec des exigences de qualité et de traçabilité croissantes.

D'autres évolutions telles que le raccourcissement des circuits alimentaires (mis surtout en exergue au moment de la crise du Covid) pourraient demander une analyse plus fine du vivier de compétences locales, afin de construire des parcours de formation visant la polycompétence et la concordance avec les besoins des bassins de production, et afin de favoriser la pérennisation de ces emplois.

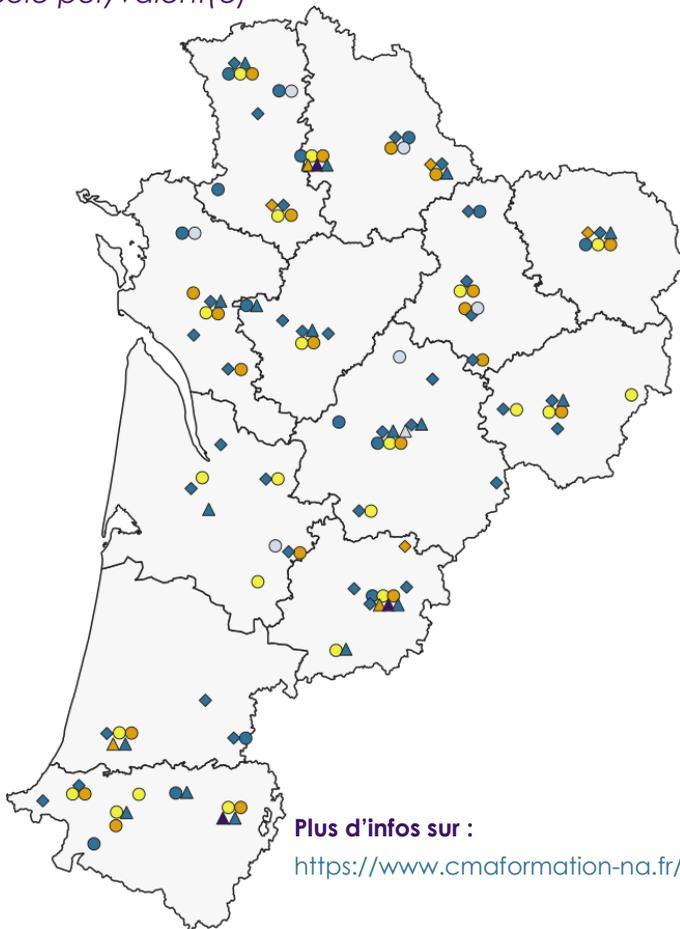
L'impact sur les compétences

- **Les compétences « cœur de métier » ne devraient pas radicalement évoluer.**
Les ouvriers agricoles vont notamment rester polyvalents, aptes à s'occuper d'entretenir les bâtiments et le matériel (par ex.), en plus de leurs tâches agricoles. Cette polyvalence est nécessaire en raison de la nature variée des travaux à réaliser sur les exploitations, d'autant plus quand celles-ci sont de taille réduite.
- **A côté de cela, les évolutions telle que la numérisation de l'agriculture, la mécanisation, la transition écologique nécessiteront une main d'oeuvre toujours plus qualifiée, dotée de compétences plus pointues et aussi plus variées.** Il est donc important de veiller à ce que les ouvriers agricoles, de statut permanent ou saisonnier, bénéficient de possibilités de formation et de perfectionnement professionnel, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à ces évolutions et réduire le risque de précarisation de leur emploi.
- **Un élargissement du champ d'intervention d'une partie de la main d'oeuvre salariée est possible** sous la forme d'une participation à des activités telles que le tourisme et l'accueil à la ferme, la vente de produits sur place ou sur les marchés...
Ces évolutions appellent à développer des compétences pédagogiques, d'accueil ou d'animation, accompagnant ces nouvelles activités (ou le développement de ces activités).

Formation

Ouvrier(ère) agricole polyvalent(e) *

* Principales certifications associées au métier



Légende

Niveau 3

- ◆ BPA option travaux de la production animale spécialité polyculture-élevage
- ◆ CAP agricole métiers de l'agriculture

Niveau 4

- Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole
- Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant
- BP option responsable d'entreprise agricole
- Technicien agricole

Niveau 5 et +

- ▲ BTSa agronomie : productions végétales
- ▲ BTSa agronomie et cultures durables
- ▲ BTSa analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole
- △ DUT génie biologique option agronomie

L'offre de formation en région

Dans les territoires agricoles moins spécialisés, présentant une diversité de systèmes de production, les besoins en compétences s'expriment sur des profils atypiques. Ces profils attendus pour occuper les emplois salariés agricoles évoluent en proposant des agencements variables des compétences selon les territoires et selon les filières.

Les marchés « Ouvrier(ère) agricole polyvalent(e) » commandés dans le cadre du PIC Amorçage sont considérés comme une réponse adaptée aux spécificités des territoires et aux besoins immédiats en compétences.

Le CAP agricole Métiers de l'Agriculture et son organisation modulaire permettent la combinaison de modules professionnels et de modules d'initiative professionnelle pouvant préparer, de façon adaptée, aux systèmes de production locaux, des profils polyvalents.

L'importance du volet « enseignement général » le destine toutefois à des publics plutôt jeunes, en primo-insertion professionnelle.

Source : CRF des métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (Groupe de travail)

Pour aller + loin : d'autres certifications disponibles en région

- **CQP ouvrier(ère) hautement qualifié(e) conducteur(trice) d'engins agricoles** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 24, 33, 40, 47, 86, 87 et MFR : 16, 24, 33, 40, 47)
- **CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en productions légumières** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 33, 40, 47, 64, 79, 86, 87)
- **CQP ouvrier(ère) spécialisé(e) en productions légumières** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 33, 40, 47, 64, 79, 86, 87, MFR : 16, 33, 40 et Centre de Formation Professionnel BEAUSEJOUR : 33)
- **CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en élevage de volailles reproductrices** (EPLEFPA/CFPPA 40)
- **CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en élevage de petits ruminants (ovins et caprins)** (EPLEFPA/CFPPA : 23, 64, 79, 86, 87)
- **CQP salarié(e) spécialisé(e) en élevage laitier (bovins)** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 23, 64)
- **CQP agent d'élevage laitier** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 64, 86 et MFR : 33, 79)
- **CQP tractoriste agricole** (EPLEFPA/CFPPA : 16, 17, 24, 33, 40, 47, 64, 87 et MFR : 16, 24, 33, 40, 47, 79, 87, ALTER EGO CONSEIL 33, Centre de Formation Professionnel BEAUSEJOUR : 33)

Pour en savoir plus : <https://cap.ocapiat.fr/certificats/>

- **Titre de Conducteur(trice) de travaux en entreprise de travaux agricoles** (MFR Sevreurope Bressuire 79) : formation destinée aux futurs salariés qualifiés et hautement qualifiés en ETA.

Pour en savoir plus : <https://www.fnedt.org/le-titre-de-conducteur-de-travaux-en-eta>

Enjeux de ressources humaines

Des enjeux d'importance en matière de gestion des ressources humaines portent à la fois sur l'attractivité vers ces métiers, la pérennité des emplois dans les entreprises, la sécurisation des parcours professionnels.

Les enjeux concernent notamment la captation de profils jeunes, non seulement en termes de recrutements mais aussi de fidélisation de la main d'œuvre.

Les ouvrier(ère)s agricoles polyvalent(e)s, usuellement employé(e)s en tant que saisonniers agricoles, en contrat(s) de travailleur occasionnel, occupent la plupart du temps (de fait) des emplois à durée limitée et courts. Il y a donc aussi une problématique de durabilité de leur emploi.

A terme, il pourrait y avoir un risque d'amenuisement de cette main d'œuvre, en l'absence de possibilité d'insertion professionnelle durable ou de développement suffisant de compétences métiers (permettant d'évoluer professionnellement).

Source : CRF des métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (Groupe de travail)

Les trois actions jugées prioritaires par les employeurs pour pallier les difficultés de recrutement



Ces actions destinées à pallier les difficultés de recrutement des exploitants employeurs concernent a priori principalement la main d'œuvre agricole n'ayant pas un profil occasionnel ou saisonnier.

Source : enquêtes auprès des exploitants employeurs sur le recrutement, Observatoire emploi formation de la production agricole - 2019



Pistes d'actions



Rendre plus lisibles ces métiers, les promouvoir en n'occultant pas leur réalité pour autant.



Attirer davantage de nouvelles recrues dans ces métiers par le biais de la formation en renforçant notamment l'attractivité de l'enseignement agricole auprès des jeunes (formation initiale)



Attirer de nouveaux profils dans ces métiers en mettant en lumière les évolutions professionnelles possibles, en leur facilitant l'accès aux dispositifs de reconversion et/ou de transition professionnelle.



Sécuriser l'emploi et les parcours professionnels des travailleurs saisonniers.

- En améliorant les conditions d'emploi, mais aussi toutes les conditions périphériques au travail en lui-même, via des aides au logement ou à la mobilité notamment.
- En sécurisant les parcours par le développement / renforcement de compétences métiers.



Poursuivre la formation des salariés en poste afin de répondre aux nouveaux besoins et à la spécificité de certaines tâches.



Développer l'alternance, notamment l'apprentissage en favorisant les passerelles depuis la voie scolaire.



Continuer à faire progresser les recrutements de jeunes en 2^{nde} professionnelle dans les filières de productions agricoles.



Avec la participation de :



ENTREPRENEURS
DES TERRITOIRES
NOUVELLE-AQUITAINE

