



Arboriculture



Elevage



Grandes cultures

## AGRICULTURE

Espaces verts

Viticulture

Document préparatoire en vue du prochain  
Contrat d'Objectifs Emploi – Formation (COEF) en Rhône-Alpes

Maraîchage

Octobre 2011

Horticulture et pépinières

Travaux et services aux territoires



# Sommaire

Préambule.....	4
Précautions .....	4
Partie 1 : L'Agriculture en Rhône-Alpes : un secteur diversifié et de qualité .....	5
1. Contexte économique de l'activité rhônalpine .....	5
A. Une agriculture diversifiée et de qualité .....	5
1) Une agriculture qui compte en France .....	5
2) Majoritairement, des exploitations petites et individuelles .....	5
3) Une agriculture moins productive avec plus de main d'œuvre .....	5
4) Une agriculture et des filières fragiles .....	6
5) La région championne de France en matière de diversité agricole .....	6
6) La première région française sur la qualité .....	6
7) Des débouchés importants en proximité .....	6
B. Jardins, espaces verts : de petites et jeunes entreprises à la conquête des marchés publics ...	7
1) Des petites à très petites jeunes entreprises.....	7
2) Une part croissante des activités pour les marchés publics.....	7
C. Une filière bois parmi les 3 premières filières de France avec une multitude de petits propriétaires et d'exploitants, et une production sciage sur un marché très concurrentiel .....	7
2. Emplois : une évolution vers une augmentation du salariat et une professionnalisation des emplois.....	8
1) Un volume important d'actifs non salariés et salariés .....	8
2) Un emploi salarié avec de grandes disparités entre les filières du secteur .....	8
3) Une augmentation des actifs salariés et permanents et une diminution de la part des non salariés.....	9
4) Un vieillissement de la population.....	9
5) Des besoins en main d'œuvre importants .....	10
6) Plus de poly-compétences et de poly-activités.....	10
7) Un développement de l'emploi partagé et d'outils collectifs .....	10
8) Une contribution à l'insertion professionnelle par l'activité économique de personnes en difficulté .....	11
3. Formation tout au long de la vie.....	11
A. Formation initiale .....	11
1) La formation initiale scolaire .....	11
2) La formation initiale par alternance .....	12
B. Une formation continue en développement mais des freins à lever pour le départ en formation. ....	13
1) Une augmentation significative d'entrée des actifs agricoles en formation continue depuis 2007 .....	13
2) L'accès à la certification doit être poursuivi .....	13
3) L'état des lieux des dispositifs d'alternance .....	14
4) Des acteurs multiples à coordonner .....	14
3. Spécificités du contexte rhônalpin dans ce contexte évolutif .....	14
Partie 2 : Perspectives d'évolution du secteur agricole .....	15
1. Les évolutions majeures.....	15
1) Baisse de la démographie agricole et renchérissement du foncier.....	15
2) Des enjeux de société et des évolutions réglementaires autour de l'alimentation et l'environnement .....	15
3) Ouverture de nouveaux marchés.....	16

2. Concilier les enjeux transversaux de l'agriculture avec des besoins en compétences en évolution .....	16
1) Encourager les dynamiques collectives .....	16
2) Intégrer et fidéliser les saisonniers et les nouveaux entrants non issus de l'agriculture.....	16
3) Développer et professionnaliser la gestion des ressources humaines .....	17
4) Reconnaître et valider les compétences acquises afin de favoriser les mobilités internes et externes.....	17
5) Améliorer le pilotage et l'autonomie de l'entreprise agricole ainsi que son adaptation aux évolutions .....	17
6) Accompagner la mise en place de nouveaux modes de commercialisation, la valorisation des produits et l'émergence des compétences nécessaires.....	18
7) Concilier le développement durable avec les conditions de travail .....	18
Partie 3 : Préconisations en vue d'un prochain COEF en agriculture.....	19
1. Accompagner l'évolution des entreprises.....	19
1) Des pratiques de gestion des ressources humaines à développer .....	19
2) Prospective économique et dialogue social de branche .....	19
3) Nouvelles orientations plurielles : qualité, environnement, proximité .....	20
2. Faciliter l'accès à l'emploi, aux compétences et sécuriser les parcours.....	20
1) L'accompagnement du développement des compétences.....	20
2) L'intégration et la fidélisation des nouveaux entrants (salariés et chefs d'exploitations) ...	21
3) La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience dans le but de favoriser les mobilités internes et externes.....	21
3. Développer l'information et l'orientation sur les métiers de l'agriculture .....	22
Annexe - Les spécificités par filière .....	23
Glossaire .....	27

## Préambule

Le premier Contrat d'Objectif Emploi Formation (COEF) dans le secteur de l'Agriculture a été signé le 28 novembre 2003 pour la période 2003-2006 puis prolongé par avenant jusqu'au 31 décembre 2008. Ce premier Contrat d'Objectif affichait la volonté des représentants de la Profession, de l'Etat et de la Région de travailler ensemble sur l'emploi et la formation. Il précisait les grandes orientations retenues par l'ensemble des partenaires, ensuite déclinées en plan d'actions et définissait des objectifs prioritaires, sur la base du diagnostic et des travaux prospectifs menés dans le cadre du Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) régional, réalisé en 2001-2002.

Le Comité de Pilotage du 26 mai 2009, après avoir validé le bilan du premier COEF et de son avenant, a affirmé la volonté partagée d'actualiser le Contrat d'Etudes Prospectives en vue d'une redéfinition de la politique régionale concertée de l'emploi et la formation en agriculture et d'un deuxième Contrat d'Objectifs Emploi Formation.

Ce document préparatoire s'inscrit dans la continuité des travaux menés précédemment et des travaux d'actualisation du CEP conduits en 2010. Il présente un état des lieux actualisé du secteur visant à alimenter les réflexions pour développer et adapter les différents dispositifs en faveur de la formation et de l'emploi et les politiques des différentes organisations signataires et partenaires (Projet Agricole Régional PAR, Plan Régional de l'Agriculture Durable PRAD, etc.).

Le Contrat d'Etudes Prospectives et le Contrat d'Objectif Emploi Formation portent sur les entreprises et emplois des filières suivantes :

- Arboriculture,
- Elevages,
- Grandes cultures,
- Jardins espaces verts,
- Maraichage,
- Travaux et services aux territoires,
- Viticulture,

Bien que non couverte par le champ de ces travaux, un point est établi sur la filière bois.

## Précautions

Les chiffres cités dans le document ne font pas tous référence à la même année. Les données les plus récentes qui ont été mobilisées dans ce document concernent l'année 2010, mais la plupart des données concernent les années 2008 et 2009. De plus, la diversité des sources disponibles induit des périmètres variables des secteurs traités.

Le dernier recensement agricole, dont les premiers résultats viennent de paraître, n'a pu être pris en compte mais cela ne devrait pas avoir une incidence sur le diagnostic réalisé et les perspectives d'évolution.

Il est donc recommandé de ne pas comparer systématiquement les données aux années précédentes et d'être vigilant par rapport au périmètre en question.

# Partie 1 : L'Agriculture en Rhône-Alpes : un secteur diversifié et de qualité

---

## 1. Contexte économique de l'activité rhônalpine

### A. Une agriculture diversifiée et de qualité

#### 1) Une agriculture qui compte en France

L'agriculture rhônalpine occupe le 4<sup>ème</sup> rang national par son chiffre d'affaires et représente 5,3 % de la valeur économique globale de la production de l'agriculture française (soit 5 milliards d'euros) ; la valeur ajoutée du secteur est de 1,5 milliard d'euros soit 5,4 % de ce qui est observé au plan national. La « ferme Rhône-Alpes » présente donc un résultat agricole de 1 milliard d'euros, soit 5,2 % de la « ferme France ».

Plus significatif encore, elle possède le taux de valeur ajoutée le plus élevé des cinq premières régions agricoles françaises et est la première région française en nombre d'exploitations biologiques.

Sa part en valeur est majeure dans quelques productions : elle représente 20% du verger français, 20% du vignoble français et 10% de la production laitière. Les quatre filières les plus importantes en Rhône-Alpes sont le lait (619 millions d'euros), le vin (420 millions d'euros), la viande bovine (390 millions d'euros) et les céréales (355 millions d'euros).

#### 2) Majoritairement, des exploitations petites et individuelles

La surface agricole utilisée (SAU) en Rhône Alpes est d'environ 1,470 millions d'hectares, soit un tiers du territoire régional en 2008. Trois départements (l'Ain, l'Isère et la Loire) concentrent près de 50% de la SAU.

En 2007, on compte 41 700 exploitations, dont 24 233 exploitations professionnelles<sup>1</sup>, qui représentent 58% des exploitations rhônalpines contre 64% en France. 35% de ces exploitations professionnelles sont concentrées sur le Rhône et la Drôme (65% en ajoutant la Loire et l'Isère).

La surface moyenne des exploitations professionnelles, avec 54 hectares en 2007, est bien inférieure à la moyenne nationale (78 hectares). Toutefois elle augmente sans cesse (9 ha de plus qu'en 2000, 4 ha de plus qu'en 2005) du fait de la redistribution des surfaces libérées.

Les structures sociétaires augmentent fortement mais les exploitations individuelles restent majoritaires en Rhône-Alpes tant en nombre d'exploitations (71% contre 59% au niveau national) qu'en SAU (56%).

En 2007, les groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC) (13% des exploitations professionnelles, pourcentage identique au niveau national) progressent de 12% en nombre et 35% en SAU depuis 2000.

Les exploitations agricoles à responsabilité limitée (EARL) ( 11% des exploitations professionnelles en Rhône-Alpes contre 21% au niveau national) progressent de 37% en nombre et 52% en SAU sur la même période.

#### 3) Une agriculture moins productive avec plus de main d'œuvre

La région comprend de petites exploitations dont la SAU moyenne régionale correspond aux deux tiers de la moyenne nationale, mais qui produisent autant par hectare que la moyenne nationale (le produit brut/ha égale la moyenne nationale), du fait de la diversité et de la qualité des productions.

Ces exploitations font vivre beaucoup plus d'actifs par hectare (le nombre d'actifs/ha est supérieur de 41% à la moyenne nationale). Ainsi, les exploitations professionnelles occupent 4 actifs pour 100 ha contre 3 au niveau national, du fait des nombreuses cultures spécialisées qui nécessitent un fort besoin de main d'œuvre.

Par conséquent, le produit brut par actif est inférieur à la moyenne nationale (70%).

Et avec 50% de la région en zone de montagne, d'où des coûts de production plus élevés, le revenu par actif est également inférieur à la moyenne nationale (85%).

La production est, pour partie, spécialisée sur des filières à valeur brute élevée, consommateur de main d'œuvre.

---

<sup>1</sup> Voir glossaire

Enfin, la pluriactivité du personnel est une spécificité régionale (tant côté employeurs que salariés – saisonniers).

#### *4) Une agriculture et des filières fragiles*

La région est fortement soumise aux risques climatiques (en lien avec la nature et la diversité de ses productions, fruits) et sanitaires, pour certaines filières situées en zone de montagne (lait), les coûts de production et de collecte sont plus élevés que la moyenne nationale.

Du fait de la très forte concurrence sur le foncier agricole due à l'étalement urbain et au développement des infrastructures, notamment en fond de vallée dans les zones de montagne, la région Rhône-Alpes perd, chaque année, au moins 4000 ha de terres agricoles, soit l'équivalent de plus de 100 exploitations moyennes (sans compter les effets induits sur le fonctionnement des exploitations existantes), et sur des terres de bonne qualité.

Les deux premières filières régionales (lait et fruits), en terme de valeur de la production, sont faiblement concurrentielles à cause des coûts de production élevés.

#### *5) La région championne de France en matière de diversité agricole*

La région Rhône-Alpes se démarque des autres régions françaises en terme d'offre de production (lait, fruits, viande, légumes, olive, plantes aromatiques, vins ...) et en matière de diversification :

- 25% des exploitations de Rhône-Alpes ont une activité de vente directe,
- 12,5% des exploitations de Rhône-Alpes ont une activité de transformation à la ferme.

Avec les régions Pays de la Loire et Midi-Pyrénées, la région Rhône-Alpes a une des agricultures les plus diversifiées (source : RICA, 2009).

#### *6) La première région française sur la qualité*

Avec 65 produits d'Appellation d'Origine Contrôlée (AOC viticoles, AOC fromagère, AOC Châtaigne d'Ardèche, AOC Bœuf de Charolles etc.), des Indications Géographiques Protégées (IGP) et labels (ex : label rouge) il s'agit de la première région française en nombre de signes officiels de qualité : 30% des exploitations commercialisent des produits sous signe officiel de qualité.

Rhône-Alpes est également la 1<sup>ère</sup> région bio, avec plus de 2 300 fermes, soit 3,7% des exploitations, qui produisent en agriculture biologique et fournissent 10% de la production labellisée agriculture biologique française. La surface cultivée en agriculture biologique représente 60 000 ha.

#### *7) Des débouchés importants en proximité*

L'agroalimentaire, premier secteur industriel créateur d'emplois en Rhône-Alpes (plus de 10% de l'emploi salarié du secteur industriel) et souvent dans des zones rurales économiquement défavorisées, est au carrefour entre les agriculteurs et les consommateurs. Le secteur agroalimentaire de Rhône-Alpes est riche d'une grande densité d'établissements, de grands groupes et de PME, (1 500 entreprises dont 400 de plus de 20 salariés, 2<sup>ème</sup> région française).

Rhône-Alpes constitue un grand bassin de consommation urbain et touristique. La région se caractérise à la fois par l'importance des zones de montagne, une forte influence urbaine (80% de la population rhônalpine vit aujourd'hui dans une aire urbaine) et la juxtaposition d'espaces à dominante industrielle, agricole et touristique.

Avec plus de 6 millions d'habitants et 6 millions de touristes par an, la région possède un fort potentiel de consommation de produits agricoles et de services associés. Ces éléments constituent à la fois une source de nouvelles contraintes et une ressource à valoriser pour les exploitations.

Et avec les nouvelles demandes sociétales, des nouveaux marchés s'ouvrent tels que la vente directe aux particuliers ou la restauration collective par exemple.

## *B. Jardins, espaces verts : de petites et jeunes entreprises à la conquête des marchés publics*

### *1) Des petites à très petites jeunes entreprises*

Plus de la moitié des entreprises ne compte aucun salarié, 85% ont moins de 6 salariés et 92% moins de 10 salariés. Plus de la moitié (52% précisément) des entreprises a été créée ou reprise depuis 2000 dont un quart au cours des deux dernières années<sup>2</sup>.

### *2) Une part croissante des activités pour les marchés publics*

Le premier client des entreprises du Paysage reste le particulier (41%) mais les marchés publics passent de 28% en 2004 à 32% en 2009.

L'activité se différencie selon deux types d'activités : la création d'espaces verts qui intègre des dimensions de conception, d'étude préalable (62%), et l'entretien (38%) qui couvre l'entretien récurrent et le maintien des espaces verts existants.

## *C. Une filière bois parmi les 3 premières filières de France avec une multitude de petits propriétaires et d'exploitants, et une production sciage sur un marché très concurrentiel*

Par sa ressource, avec 2,275 millions de m<sup>3</sup> de bois récoltés sur un territoire qui représente 6% du national et qui recouvre 33% du territoire régional, Rhône-Alpes est la 3<sup>ème</sup> région française pour l'exploitation forestière ; et par son industrie, la 2<sup>ème</sup> région productrice de sciage et 3<sup>ème</sup> région productrice de bois d'œuvre.

La filière-bois est organisée :

- en amont, autour de l'exploitation, de la récolte et de la commercialisation de la ressource vers les marchés de l'énergie, de la trituration (pâte à papier) et du bois d'œuvre (ameublement, construction, ...).

Le bois énergie est en hausse constante : +31% entre 2007 et 2009 et près du double de 1994.

Le bois de trituration utilisé pour la fabrication de pâte à papier et des panneaux de particules voit sa récolte dans la région en baisse de 26% depuis 2007 et cela bien que l'industrie en ce domaine soit très développée (utilisation de pâte à papier produite hors région).

La récolte de bois d'œuvre (conifères essentiellement) positionne Rhône-Alpes au 2<sup>ème</sup> rang des régions françaises dans ce secteur.

La filière amont repose sur de très nombreuses petites structures : propriétaires, exploitants forestiers et entrepreneurs forestiers.

Le domaine privé (75% des surfaces) est détenu par environ 450 000 propriétaires forestiers. Le domaine public se répartit entre la forêt domaniale (6% du territoire forestier) et les communes et autres collectivités (19%).

Le nombre d'actifs des exploitations forestières et entrepreneurs de travaux forestiers reste relativement modeste et représente 734 établissements dont 325 employeurs de 2 000 salariés (soit environ 1 100 ETP).

- en aval avec la première transformation (sciage) qui assure la transformation des grumes en produits semi-finis et les transformations simples (poteaux et piquets, débits charpente) et la deuxième transformation (rabotage, assemblage, ...) du bois sur les marchés de l'ameublement, de la palette, de l'emballage et de la construction.

Les scieries sont de trois types :

- la scierie artisanale majoritaire en nombre avec 60% des entreprises ;
- la scierie semi-industrielle, 20% des entreprises ;
- la scierie industrielle, 20% des entreprises, mais qui concerne 75% de la production de sciage en Rhône-Alpes.

---

<sup>2</sup> Données nationales 2009

Avec 1,125 millions de m<sup>3</sup> sciés en 2009, Rhône-Alpes reste la 2<sup>ème</sup> région française juste derrière l'Aquitaine. Mais elle conforte sa 1<sup>ère</sup> place (24% de la production nationale) avec le sapin et l'épicéa qui représentent près de 80% du total scié malgré une baisse des sciages de 6% en un an (16% au niveau national).

Le bois est en Rhône-Alpes un secteur économique de poids sur un marché fortement concurrentiel avec la présence d'autres filières matériaux (fer, béton, plastique et composites) et des enjeux importants liés à la mondialisation des échanges et aux mutations des entreprises confrontées aux évolutions technologiques et à l'évolution de leurs compétences.

Les scieries ont du mal à être concurrentielles, principalement du fait de leurs faibles moyens capitalistiques. La valorisation de leurs produits (séchage, rabotage, taille, négoce...) s'accroît mais reste encore insuffisante, notamment en ce qui concerne les sciages de résineux pour lesquels la seconde transformation et de distribution peinent à trouver dans la région les produits qualifiés dont elles ont besoin et se tournent vers les produits importés (meilleure qualification et services, meilleure régularité, meilleur prix).

Les principaux enjeux de la filière-bois sont donc :

- maintenir une filière de production de bois d'œuvre locale en améliorant le lien entre la première et la seconde transformation (augmenter le volume de bois régionaux auprès de la seconde transformation) et développer les circuits courts ;
- de pérenniser les scieries de la région prêtes à adapter leur production aux exigences normatives et qualitatives et à l'orienter vers les produits de qualité attendus par le marché (séchage, rabotage, aboutage, marquage CE des sciages, certifications) ;
- accroître le volume de sciages séchés ;
- développer une offre de bois reconstitués à partir des bois de Rhône-Alpes tout en améliorant l'image de marque des métiers de la scierie qui évoluent vers une plus grande polyvalence, un niveau de compétences plus élevé.

## 2. Emplois : une évolution vers une augmentation du salariat et une professionnalisation des emplois

### 1) Un volume important d'actifs non salariés et salariés

73 300 unités de travail annuel (UTA<sup>3</sup>) en 2007 dont 82% (60 000) pour les seules productions agricoles, plus de 11 000 pour les jardins-espaces verts et entreprises de travaux agricoles avec une grande hétérogénéité :

- Dans le rapport actifs non salariés/actifs salariés, marqué par une nette prédominance des non salariés en productions agricoles (75%), et des salariés dans les JEV<sup>4</sup> (76%), ETA<sup>5</sup> et filière bois (60%) ;
- Entre filières : la répartition du volume de travail en UTA oscille de 5% pour le maraîchage et l'horticulture à presque 30% dans l'élevage bovins lait, viande ou mixte; les grandes cultures se situant à 10%, les JEV et la viticulture autour de 15% ;
- Entre les exploitations agricoles, les 58% d'exploitations considérées comme « professionnelles » employant 86% des actifs UTA de la production agricole.

### 2) Un emploi salarié avec de grandes disparités entre les filières du secteur

Forte de 111 500 personnes soit 25 260 ETP en 2008 sur le périmètre CEP<sup>6</sup>, la région représente près de 10% des effectifs salariés agricoles de France mais avec des disparités significatives au sein du périmètre.

---

<sup>3</sup> UTA (unité de travail annuel), unité distincte de l'unité ETP (équivalent temps plein)

<sup>4</sup> Jardins espaces verts

<sup>5</sup> Entreprises de travaux agricoles

<sup>6</sup> Source CCMSA



Ainsi, les productions agricoles - avec 80% des établissements employeurs - emploient 63% des effectifs salariés ETP alors que les JEV/ETA avec 17% des établissements employeurs emploient 33% des effectifs salariés ETP.

Les cultures spécialisées, dont notamment l'arboriculture, emploient 35% des salariés ETP du périmètre CEP mais 56% des salariés de la production agricole ; la viticulture 13% des salariés du périmètre CEP et 20% des salariés de la production agricole.

L'élevage bovins et la polyculture ont un poids non négligeable (près de 10% des salariés ETP de la production agricole) ;

Le nombre de CDI représente en 2008 moins de 10% des contrats en cours dans les filières de production, alors qu'il avoisine les 40% dans les JEV/ETA et la filière bois. Les filières consommatrices de main d'oeuvre pour les travaux de récoltes et faiblement mécanisées sont celles où la part des CDD est la plus importante. Pour les mêmes raisons certains départements sont fortement utilisateurs de main d'oeuvre salariée (Rhône, Drôme), d'autres moins (Haute-Savoie).

Les jardins, espaces verts, avec près de 10.000 personnes, sont un secteur atypique au regard de l'emploi par sa croissance qui se maintient mais à un rythme plus lent. Forte de 2310 entreprises du paysage soit 11,5% de l'ensemble national, Rhône Alpes est la 3ème région française pour les espaces verts en 2009. Ce secteur compte 9650 actifs soit 12% des actifs en France dont 7500 salariés (ETP) employés par 1750 établissements. Le nombre d'entreprises croît en Rhône Alpes de 15 à 20% par an depuis 5 ans.

En 2009, 14% des entreprises déclaraient avoir des perspectives d'embauche alors qu'elles étaient 26% en 2004. Elles ne sont plus que 53% à envisager le maintien de leurs effectifs contre 80% en 2004. Ces difficultés sont signalées par 20% d'entre eux (création nette de 250 emplois en 2009).

### *3) Une augmentation des actifs salariés et permanents et une diminution de la part des non salariés*

Entre 2000 et 2008, les emplois salariés en ETP ont augmenté de +9% mais avec des disparités entre les cultures spécialisées (- 9%), et les élevages spécialisés (+19%), la progression étant de 44% dans les JEV/ETA. Sur la même période, les non salariés des exploitations agricoles de la région ont connu une diminution d'environ 20%.

Entre 2000 et 2007, le nombre de CDI en productions agricoles augmente légèrement (sauf en cultures spécialisées) et très fortement dans les JEV/ETA (+31%).

Le nombre de travailleurs occasionnels a diminué depuis d'environ 10%. Cependant, le nombre de jours par contrat a augmenté (de 25,1 jours en moyenne en 1999 à 30,3 jours en 2008.) ainsi que le nombre de jours par exploitation embauchant des travailleurs occasionnels (de 340 à 377 jours).

### *4) Un vieillissement de la population<sup>7</sup>*

1 000 installations pour 2 000 départs, la pyramide des âges des chefs d'exploitations est fortement marquée par la présence des plus de 40 ans.

Comparativement aux salariés permanents où la part des plus de 45 ans atteint 33%, une forte proportion de moins de 26 ans se retrouve chez les saisonniers.

Toutefois la part des plus de 45 ans chez les salariés permanents n'est que de 15% dans les JEV et de 22% dans les ETA<sup>8</sup>.

En JEV, si l'âge moyen du chef d'entreprise est de 44 ans, celui des salariés (à 83 % sur des chantiers) est de 34 ans en moyenne : 30% des salariés ont moins de 26 ans, 66 % moins de 35 ans.

Le turn-over dans ce secteur semble important (les salariés ont 5,5 ans d'ancienneté en moyenne, à l'inverse, seul un dixième d'entre eux ont plus de 15 ans d'ancienneté.) et s'explique en partie par l'attractivité d'autres secteurs plus rémunérateurs (exemple : le BTP).

Avec 88% des effectifs la part des hommes parmi les salariés demeure très importante, les femmes ne représentant que 12% des effectifs.

---

<sup>7</sup> Source Agreste 2007

<sup>8</sup> Source CCMSA 2008

### *5) Des besoins en main d'œuvre importants*

Les difficultés de recrutement de personnel, tant permanent que saisonnier, sont récurrentes. Aux conditions de rémunération et de travail qui peuvent parfois apparaître peu attractives, s'ajoutent pour les travailleurs saisonniers les difficultés d'hébergement et de transport auxquelles certaines collectivités territoriales tentent d'apporter des solutions.

### *6) Plus de poly-compétences et de poly-activités*

Des cultures à l'élevage en passant par la forêt ou les services, l'agriculture se transforme, se modernise, et propose un éventail de nouveaux métiers avec la très grande diversité de productions et services.

Le métier d'exploitant agricole doit de plus en plus conjuguer les fonctions de producteur, de technicien, d'acheteur, de vendeur, de manager, ... et intégrer des paramètres techniques, financiers, organisationnels et administratifs. Il fait appel à des compétences spécifiques, un savoir-faire déterminant pour une production de qualité.

Les lieux d'exercice professionnel sont très divers (le champ, l'atelier, le laboratoire, le point de vente...).

Enfin, les niveaux de responsabilité s'étendent largement de l'employé de production, plus polyvalent, à l'encadrement intermédiaire et au chef d'entreprise.

L'agriculteur est aussi un acteur important du territoire où il exerce et, à ce titre, à la dimension «culturelle» s'ajoute une dimension culturelle.»

### *7) Un développement de l'emploi partagé et d'outils collectifs*

En 2010, 54 services de remplacement employant environ 250 ETP permettent à près de 5300 adhérents de bénéficier d'un remplaçant pour un motif tel que congés, maladie, accident, maternité/paternité, mandats, développement agricole, formation. Ces services contribuent ainsi à sécuriser le fonctionnement des exploitations et à améliorer les conditions de vie des exploitants et de leur famille en particulier dans certaines filières nécessitant une forte présence sur l'exploitation (élevage lait, élevage viande...).

Ils embauchent le plus souvent des salariés capables d'assurer l'ensemble des activités de l'exploitation avec une grande autonomie. De fait, ils offrent une opportunité d'emploi intéressante pour des salariés dotés d'une expérience et souhaitant intervenir sur des activités à plus haute valeur ajoutée.

Quant aux groupements d'employeurs n'ayant pas pour objet principal le remplacement, ils permettent de répondre aux besoins en compléments de main d'œuvre (surcroît d'activité, développement de nouvelles activités, etc.) des exploitations et entreprises agricoles.

Six groupements d'employeurs départementaux Agri Emploi, mis en place en 2009 et 2010, comptent 21 ETP en 2010. 203 groupements d'employeurs locaux comptent, quant à eux, 700 ETP en 2008.

Plus généralement, les groupements d'employeurs peuvent également permettre aux adhérents de s'enrichir sur les méthodes de travail des autres, sur leur façon d'aborder le travail du salarié, sur l'aspect organisationnel et relationnel.

Pour faire face aux besoins de main d'œuvre, les groupements d'employeurs sont une voie à développer, à pérenniser et à accompagner, et ce en synergie, au niveau d'un territoire avec d'autres secteurs d'activité notamment les industries agro-alimentaires voire de manière plus innovante avec les collectivités territoriales.

En Rhône-Alpes, bien que la forme individuelle reste majoritaire devant les structures sociétaires (19% des exploitations rhônalpines sont en GAEC ou EURL contre 41% en France), il existe plusieurs outils de travail en commun (près de 1000 Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole, des ateliers collectifs de transformation, des points de vente collectifs -1<sup>ère</sup> région française-, des plateformes de commercialisation ...), qui se développent pour mutualiser les coûts et permettent également des rencontres, des échanges d'expériences et de pratiques.

### *8) Une contribution à l'insertion professionnelle par l'activité économique de personnes en difficulté*

Le secteur agricole constitue un cadre permettant l'accès à l'emploi et à l'insertion pour différentes catégories de personnes en recherche ou éloignées de l'emploi. Une diversité de structures (Pôle Emploi, Missions Locales, MDPH, AGEFIPH, centres de formation, syndicalisme employeur FDSEA, instances paritaires, associations ou entreprises d'insertion, établissements médico-sociaux) mettent en œuvre des dispositifs d'accompagnements adaptés à différents publics tels que les demandeurs d'emploi, les personnes handicapées, ou en fragilité sociale (SIAE, ADEMA).

Le lien entre les structures d'insertion professionnelle qu'elles soient du secteur agricole ou non et les besoins émergents des exploitants pourrait être renforcé.

## 3. Formation tout au long de la vie

### *A. Formation initiale*

L'évolution des lois relatives à l'enseignement, aux libertés et responsabilités locales, les évolutions démographiques, la volonté affichée par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) d'une stabilisation des effectifs et des moyens sans sacrifier la qualité et le dynamisme sont autant de facteurs qui impactent les modalités de pilotage et le contenu de l'Enseignement Agricole rhônalpin: quantitativement et qualitativement (modalités et fréquence d'ajustement des programmes, moyens et ressources pédagogiques tant matériels qu'humains...).

Le niveau de formation initiale des exploitants s'élève de façon significative. La part des actifs non salariés de formation secondaire ou supérieure a doublé et la part de ceux qui n'ont aucune formation initiale est en diminution. Cette modification s'explique par un renouvellement progressif des générations, les entrants ayant un niveau de formation supérieur aux sortants et par le fait que certaines aides soient conditionnées par le niveau de formation initiale.

#### *1) La formation initiale scolaire*

##### *a. Un maillage territorial important*

Structuré autour de 95 établissements scolaires publics et privés, l'enseignement agricole rhônalpin est implanté sur l'ensemble du territoire mais l'Isère, le Rhône et la Haute-Savoie disposent du plus d'établissements agricoles. Le plus souvent dotés d'un internat au sein duquel ils accueillent près de 30% de leurs effectifs, ils ne sont pas seulement des lieux de formation mais aussi des lieux de vie. Ces internats constituent une spécificité de l'enseignement agricole, comme espace de socialisation et critère de choix pour les parents.

##### *b. Un enseignement agricole qui reste attractif malgré un contexte économique des filières professionnelles difficile*

Cette attractivité témoigne de l'image positive de l'agriculture et de son enseignement. Avec 20 697 élèves à la rentrée 2009, le nombre d'inscrits dans les établissements agricoles reste constant depuis 2005 (+ 0,3%).

##### *c. Une stabilisation de la part respective des niveaux de formation*

Comme en 2003, environ 60% des élèves de 2009 se forment au niveau inférieur ou égal au niveau V, 30% au niveau IV et 10% au niveau III. Plus de 60% des élèves du privé se forment à niveau infra V, (forte proportion des effectifs en 4<sup>ème</sup> – 3<sup>ème</sup> de l'Enseignement Agricole) alors qu'ils sont moins de 40 % dans le public. Le développement de l'emploi salarié dans le secteur agricole et la taille des exploitations rhônalpines tendent à développer une demande de salariés dotés d'une qualification de niveau IV. La réforme de la voie professionnelle avec le bac pro en 3 ans devrait pouvoir y répondre, même si la demande sociale sur les hauts niveaux de qualification reste une réalité et si les élèves dans les établissements agricoles semblent se projeter plus facilement dans l'image de l'agriculteur exploitant que dans celle du salarié agricole. Le recrutement de certaines filières encore majoritairement sur du niveau V va faire évoluer ce paysage dans les années à venir, et la place des formations de type CAPA devra être questionnée.

#### *d. Des filières de formation périphériques à la stricte production agricole*

Les filières ayant trait aux « services » représentent 36% des effectifs scolaires, ceux de l'aménagement 20% des effectifs scolarisés. Depuis 2005, les filières liées au « commerce » (+25%) et à l'aménagement (+14 %) connaissent un essor important alors que les filières strictement « production » voient leurs effectifs s'effriter et représentent aujourd'hui environ 23% des élèves.

#### *e. Des apprenants sont de moins en moins issus du secteur agricole*

Depuis 2002, la part des enfants d'agriculteurs s'est réduite de 33% au profit de celle des enfants d'inactifs et d'artisans et commerçants. En 2009, ils ne représentent plus que 8% des effectifs scolarisés agricoles, les enfants d'ouvriers et d'employés 46% et ceux de cadres et professions libérales 22%. Du fait de la diminution du nombre des apprenants issus du monde agricole, l'enseignement agricole peut moins s'appuyer sur un fond culturel agricole commun (codes, attitudes, connaissances accumulées au fil de l'eau...) et une pratique acquise dans l'enceinte familiale. Les professeurs, moniteurs, directeurs, eux-mêmes d'horizons plus diversifiés et de moins en moins issus du monde agricole, sont confrontés à la complexité du vivant avec des repères de terrain de plus en plus lointains. Les professionnels voient également leur environnement se complexifier, leurs activités se diversifier (multifonctionnalité). Ces évolutions ne sont pas sans conséquence sur les organisations et modalités pédagogiques, sur les relations des professionnels à l'école...

#### *f. Des formations initiales scolaires avec 70.4% des élèves dans le privé*

En 2009, l'enseignement agricole privé représente 70,4% des établissements. Les établissements privés sont généralement plus petits (250 apprenants en moyenne par établissement du privé temps plein et 160 du privé en alternance, près de 320 par établissement public en 2009). Si depuis 2005 le chiffre des effectifs scolarisés au sein des établissements privés a augmenté de 0.75 %, celui des établissements publics a diminué de 1.9 %. Le positionnement des établissements privés sur des formations en plein essor (ex : métiers du service), le maintien au sein des établissements publics de filières cœur de métier parfois moins attractives (ex : viticulture), le plafonnement des effectifs par classe, etc. peuvent expliquer ces évolutions.

## **2) La formation initiale par alternance**

L'apprentissage agricole rhônalpin, organisé autour de 5 CFA compte environ 2 730 apprentis en 2009. Cette modalité de formation ne cesse de se développer depuis 1993, date à laquelle le secteur agricole ne comptait que 600 apprentis. Toutefois, la progression de l'apprentissage, pourtant levier de formation et d'intégration très sollicité par les exploitants agricoles, s'est ralentie depuis 2005 avec seulement 3% de progression malgré une politique régionale forte. Si l'apprentissage agricole en Rhône-Alpes se porte plutôt bien et est réactif à la demande (les filières en expansion comme l'aménagement voient leurs effectifs d'apprentis évoluer fortement), ce développement est à accompagner pour maintenir les efforts consentis et ancrer l'apprentissage définitivement dans le paysage de la formation agricole.

#### *a. Des formations initiales par l'apprentissage avec 67% des apprentis dans le public.*

Les apprentis sont majoritairement dans le CFA public (67% en 2009), à l'inverse des élèves de la voie scolaire.

#### *b. Une élévation des niveaux de formation*

Les apprentis sont de plus en plus nombreux à poursuivre leurs études sur du niveau III (+5% entre 2006/2008) et du niveau II (+12,5% entre 2006/2008) et arrivent plus tard sur le marché du travail.

#### *c. Dominance des filières Aménagement*

Les effectifs apprentis des filières « Aménagement » ont presque doublés depuis 2002 (45% des apprentis / 20% de l'ensemble des élèves) au détriment de la « production » (17% des apprentis). C'est la filière « Travaux Paysagers » qui affiche la plus forte croissance (+58% depuis de 2002), suivi des « Travaux Forestiers » (+57% mais sur des effectifs qui restent faibles puisque représentent 3% des effectifs totaux).

#### *d. Majoritairement des hommes mais une tendance à la féminisation*

Même si les apprentis restent à 78% des hommes, l'apprentissage féminin a augmenté de 7% par rapport à

2006 avec 574 femmes apprenties en 2008. Le développement de l'apprentissage sur des filières liées à « l'environnement » et à « l'agroalimentaire » constitue un des facteurs explicatifs de ce développement.

**B. Une formation continue en développement mais des freins à lever pour le départ en formation.**

### **1) Une augmentation significative d'entrée des actifs agricoles en formation continue depuis 2007**

Afin d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences agricoles, le nombre de bénéficiaires d'actions de formation continue aussi bien qualifiantes que professionnalisantes a augmenté entre 2007 et 2009 tant pour les salariés agricoles, les exploitants agricoles que pour les demandeurs d'emploi ou porteurs de projet souhaitant intégrer le secteur agricole.

Ainsi pour les salariés agricoles, le nombre de salariés ayant bénéficié de formation a augmenté de 51%. Cependant, si le nombre total des stagiaires augmente, il ne représente que 8,4% des salariés.

Pour les actifs non salariés (chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs, associés), on relève une augmentation forte des financements (+21 % entre 2007 et 2009) ainsi qu'une augmentation du nombre de bénéficiaires (+15 %). Cette augmentation concerne moins les bénéficiaires féminins et âgés. Les non-salariés agricoles suivent en majorité des formations techniques (25 % des stagiaires en 2009) mais les formations transversales (gestion des ressources humaines, gestion d'entreprise, valorisation des produits, ...) se développent.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires de la formation continue (salariés et non salariés) traduit un intérêt croissant du secteur agricole pour la formation continue. Cet intérêt croissant doit être mis au compte d'une mobilité professionnelle qui se développe (tous secteurs confondus) et d'une meilleure connaissance des dispositifs existants par les acteurs du monde agricole.

Malgré cette évolution croissante, le taux de bénéficiaires n'atteint que 14% en 2009 pour les actifs non-salariés. L'enjeu est donc d'innover en termes de mobilisation des personnes pour développer la formation comme moyen d'accompagnement des projets professionnels.

La mobilisation du public comporte plusieurs étapes, en amont des actions de formation : dans un premier temps, il est important d'identifier les caractéristiques des bénéficiaires potentiels d'une formation, avant de les repérer. L'étape suivante consiste à sensibiliser ces personnes, c'est-à-dire à les rendre attentives aux propositions en communiquant de façon pertinente au niveau du fond et de la forme. Enfin, il s'agit de mettre en mouvement ces personnes, de favoriser leur envie d'explorer, de rencontrer, de questionner.

Cette dimension de la démarche formation nécessite le développement de partenariats valorisant les complémentarités entre les différents organismes accompagnant les personnes.

De plus, comme cela a été mentionné pour la formation initiale, les apprenants de formation continue sont aussi parfois non issus du secteur agricole. Pédagogiquement, cette évolution se doit d'être prise en compte dans l'organisation et le déroulement des formations.

### **2) L'accès à la certification doit être poursuivi**

Les dispositifs qualifiants (accès au CQP, VAE, ...) restent à des niveaux très limités compte tenu du public potentiel. La VAE se développe sur les diplômes d'accès à l'installation et dans un cadre individuel, mais les projets collectifs de VAE restent rares.

Des progrès pourraient être réalisés afin que la mobilité des personnes s'accompagne d'une certification pour les premiers niveaux de qualification (CQP, diplôme...); certification qui assurerait une meilleure employabilité des personnes mais aussi une meilleure visibilité de l'expérience et des compétences acquises en agriculture. La difficulté réside en ce que les premiers niveaux de qualification se trouvent souvent dans la main d'œuvre saisonnière, plus insaisissable, moins fidélisée à la formation.

### 3) L'état des lieux des dispositifs d'alternance

Les contrats de professionnalisation sont en développement et passent de 130 en 2008 à 180 en 2010. On les retrouve beaucoup dans le secteur du paysage, mais cette tendance s'accroît dans toutes les filières. Ce nombre est relativement faible en agriculture si l'on compare à bon nombre d'autres secteurs économiques de la région moins porteurs d'emploi.

Les parcours qualifiants mis en œuvre par la Région en direction des publics demandeurs d'emploi sur le secteur de l'agriculture correspondent à un effectif d'environ 600 places par an :

- dont 250 à 300 places consacrées à l'installation en agriculture. Ce dernier dispositif permet aux stagiaires de se former au Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitations agricoles (BPREA)
- Les formations plus classiques sont destinées à couvrir les besoins de recrutement des différentes filières agricoles (arboriculture, horticulture, maraîchage, aménagement paysager, viticulture). On peut noter que l'aménagement paysager et les espaces verts absorbent une grande partie des publics : 92 places dans ce secteur qui recrute davantage que les filières traditionnelles. Le taux d'occupation de ces formations est de l'ordre de 87%.

La connaissance des suites de ces parcours de formation mérite d'être valorisée.

### 4) Des acteurs multiples à coordonner

La multiplicité des acteurs de la formation (un OPCA, FAFSEA, un fond de formation VIVEA, Chambre d'agriculture, syndicats professionnels, organismes de formation,...) mais aussi des financeurs (Europe, Etat, Région) rendent parfois peu lisible l'offre et les différents leviers de formation.

La complexité du paysage institutionnel et de formation devrait inciter à une coordination croissante entre les acteurs. En effet, autour d'un agriculteur gravite un nombre important d'acteurs dont la coordination reste une question complexe afin de délivrer le meilleur accompagnement possible. Un travail de fond pour faciliter la lecture de ce paysage par les salariés et les exploitants est nécessaire.

## 3. Spécificités du contexte rhônalpin dans ce contexte évolutif

A ce jour, les constats issus des scénarios de prospective issus des travaux 2015 de la DATAR restent d'actualité et les spécificités de l'agriculture en Rhône-Alpes demeurent :

- des fragilités :
  - Une agriculture intensive en emploi mais moins productive que la moyenne nationale
  - Une agriculture et des filières vulnérables (du fait des crises économiques ou climatiques, de la pression foncière).
- des atouts :
  - La 1<sup>ère</sup> région en matière de diversité agricole,
  - Les très nombreux signes officiels de qualité,
  - Des débouchés potentiels importants.

Les principales évolutions ainsi que les enjeux par filière sont détaillés en annexe 1.

## Partie 2 : Perspectives d'évolution du secteur agricole

---

### 1. Les évolutions majeures

#### *1) Baisse de la démographie agricole et renchérissement du foncier*

Dans la poursuite du constat de 2002, la démographie constitue un facteur d'évolution majeur pour l'agriculture, et la restructuration se poursuit.

La population des actifs des productions agricoles vieillit notamment chez les actifs familiaux : sur les seules exploitations professionnelles, la part des 50 ans et plus est passée de 42% à 46% entre 2000 et 2007.

Au niveau régional, 60% des exploitations sont reprises et 2 porteurs de projets sur 3 sont hors cadre familial. Si la majorité d'entre eux a entre 20 et 29 ans, les porteurs de projets ayant effectué une 1<sup>ère</sup> partie de carrière en tant que salarié du secteur agricole ou d'un autre secteur d'activité tend à augmenter.

Autre évolution : 40% des porteurs de projet sont des femmes du fait également du développement de l'agrotourisme.

Ces évolutions obligent à réfléchir différemment les dispositifs d'orientation, de promotion, d'insertion, d'installation et d'accueil des porteurs de projets.

Concernant l'emploi salarié, plusieurs métiers souffrent d'un déficit d'attractivité (métiers de la production et du machinisme agricole par exemple) et les pénuries de compétences salariées sont récurrentes, sur les différents niveaux de qualification (CAPA, Bac Pro, BTS) mais aussi dans les différentes filières, certaines connaissant même une situation de concurrence avec d'autres secteurs d'activité (BTP, transport).

Les territoires urbanisés se caractérisent par une pression foncière forte et une artificialisation des terres pour les différents usages nécessaires à la vie des habitants : habitat, transport, etc. Cette artificialisation se fait au détriment des terres agricoles et entraîne une augmentation du prix du foncier, moyen de production indispensable à l'entreprise agricole. Le tourisme sur un territoire peut offrir de nouveaux débouchés aux exploitations agricoles et le développement d'activités de diversification (accueil, restauration), mais il peut aussi engendrer une augmentation de la pression foncière entre secteurs d'activités, rendant moins accessibles aux porteurs de projet des territoires traditionnellement agricoles et pouvant ainsi constituer un frein au maintien d'exploitations et d'emplois agricoles.

#### *2) Des enjeux de société et des évolutions réglementaires autour de l'alimentation et l'environnement*

Les demandes des consommateurs ont évolué ces dernières années vers des préoccupations telles que la santé, le développement durable, le rapport prix qualité proximité.

Dans la suite du Grenelle I et II, plusieurs schémas et réglementations sont à mettre en œuvre : le schéma régional de cohérence écologique et le schéma régional climat-air-énergie. La loi sur l'eau et les milieux aquatiques (Loi LEMA) ainsi que le nouveau Schéma Directeur d'Aménagement et de gestion des Eaux (SDAGE) nécessitent de nouveaux matériels et de nouvelles compétences en terme de pilotage de l'irrigation afin d'économiser les ressources en eau et la maîtrise de la qualité des captages en eau potable.

Le programme Ecophyto conduit l'ensemble du secteur agricole à réduire d'ici 2018 les intrants de produits phytosanitaires et de matières actives. Par ailleurs, tous les agriculteurs qui souhaitent acheter et utiliser des produits phytosanitaires devront posséder, d'ici 2014, le Certiphyto.

Les réglementations en matière de sécurité, de santé et de bien-être animal évoluent également et induisent un accroissement des coûts vétérinaires des exploitations d'élevage.

La santé, la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail occupent une place croissante en agriculture, facteur d'attractivité pour le recrutement et le développement de l'emploi.

Ces évolutions amènent au développement de nouvelles pratiques agricoles qui doivent également relever le défi de la compétitivité.

### *3) Ouverture de nouveaux marchés*

De nouveaux marchés s'offrent aux agriculteurs : mondialisation pour les uns, proximité pour d'autres, induisant dans chaque cas, une évolution des compétences.

Mondialisation des échanges : dans plusieurs filières, les échanges se raisonnent aujourd'hui au moins au niveau européen (lait, viande), sinon à l'international (céréales, vins). Au niveau européen, les évolutions de la PAC ont conduit au démantèlement des outils de régulation conduisant les producteurs à une plus grande sensibilité au marché et à la volatilité des prix et font émerger le concept « d'orientation de marché ».

On assiste également à une poursuite de la diversification de l'offre par les produits issus de filières identifiées ou de filières locales ainsi qu'à une accélération du développement de l'agriculture biologique. Le positionnement sur ces filières permet aux exploitants de sortir de la logique quantité/prix souvent imposée par les circuits longs de distribution pour entrer dans une logique de visibilité et de valorisation de leurs produits, garantissant une meilleure rémunération.

L'approvisionnement de la restauration collective par les produits agricoles locaux connaît un engouement notable ces dernières années. Ce débouché reste à structurer et organiser : produits susceptibles d'être concernés, niveaux de transformation attendus, contraintes économiques, réglementaires ...

Les perspectives de diversification vers des débouchés non alimentaires en conséquence du développement de l'enjeu environnement / énergie sont multiples : biocarburants, isolants végétaux, etc.

## 2. Concilier les enjeux transversaux de l'agriculture avec des besoins en compétences en évolution

### *1) Encourager les dynamiques collectives*

Pour répondre à une complexité croissante de ces métiers, le recours à des démarches collectives pourrait aider les agriculteurs à relever ces défis. Ces entrées « collectives », existantes à développer ou à inventer, concernent aussi bien l'acquisition de compétences, les statuts des exploitations, les emplois, les outils de production et l'accès au foncier.

### *2) Intégrer et fidéliser les saisonniers et les nouveaux entrants non issus de l'agriculture*

Le décalage entre le positionnement des demandeurs d'emploi et les besoins des filières agricoles incite à penser qu'une meilleure connaissance de la filière par les demandeurs d'emploi est nécessaire. Par ailleurs, dans un contexte de renouvellement de la pyramide des âges et de difficultés de recrutement, attirer les demandeurs d'emploi est un enjeu important. Améliorer la lisibilité de la profession, mieux connaître les pratiques des entreprises, les spécificités de chaque filière, permettrait de favoriser les échanges entre filières mais aussi avec les acteurs de l'emploi.

Les entreprises rencontrent parfois des difficultés dans la gestion de leur recrutement. Avec l'entrée en formation initiale et dans la filière de personnes non issues du milieu agricole, la mise en place de parcours complémentaires de formations s'avère nécessaire. De tels parcours permettraient d'améliorer les qualifications et l'employabilité des nouveaux entrants non qualifiés. Ils restent cependant encore difficiles à gérer pour les entreprises et les établissements de formation.

Enfin, la formation et la qualification des salariés saisonniers permettraient, avec l'allongement des contrats, leur fidélisation.



### *3) Développer et professionnaliser la gestion des ressources humaines*

Le resserrement des exploitations autour d'exploitations professionnelles d'une taille croissante, l'augmentation des structures sociétaires, la diminution des actifs familiaux, le développement du salariat, ainsi que le renforcement de formes d'emplois partagés amènent une majorité d'exploitants à encadrer des salariés dont le nombre augmente et/ou dont la durée d'emploi dans l'entreprise est plus longue. La gestion des ressources humaines devient aussi importante que savoir produire, acheter, vendre, respecter l'environnement.

Jusqu'alors circonscrite à une main d'œuvre majoritairement familiale ou à des salariés occasionnels, notamment en production agricole, et progressivement étendue à des salariés permanents dont le niveau de qualification s'élève, la gestion presque exclusivement opérationnelle des équipes évolue vers une gestion des ressources humaines dans le cadre d'une relation employeur-employé plus professionnelle.

Le recrutement, la fidélisation des salariés, la gestion des projets, des parcours professionnels et de la motivation, le tutorat et le maintien des salariés âgés dans l'emploi s'affirment de plus en plus comme des problématiques partagées et des enjeux forts d'évolution des entreprises agricoles.

La gestion des ressources humaines est une fonction d'entreprise qui vise à obtenir une adéquation efficace et continue entre ses salariés et ses emplois, en termes d'effectifs, de qualification et de motivation.

La formation sur les pratiques de RH et le management devra être renforcée dans les formations initiales. En formation continue des actifs agricoles, les années précédentes ont montré la difficulté à mettre en œuvre des formations dédiées (peu d'inscrits).

Des parcours collectifs de développement des compétences permettraient également d'aborder ces questions lors d'échanges de pratiques en utilisant des techniques de co-développement professionnel.

### *4) Reconnaître et valider les compétences acquises afin de favoriser les mobilités internes et externes*

Ayant acquis des compétences sur le terrain ou par le biais de formations continues non diplômantes, les exploitants et salariés se trouvent parfois en difficulté quand ils sont amenés à changer d'emploi ou de projet professionnel et ne disposent d'aucune reconnaissance des compétences acquises en cours d'emploi.

Il est nécessaire d'identifier les compétences transférables entre les principaux métiers agricoles mais aussi avec des métiers d'autres secteurs professionnels et d'identifier des parcours professionnels-type pour évoluer au sein du milieu agricole intra et interfilières.

Enfin, les mutations du secteur génèrent des situations très difficiles lorsque l'exploitation n'est parfois plus viable compte tenu des marchés, des modes de culture, des dettes éventuellement accumulées. Dans certaines filières pour lesquelles l'avenir économique est assez incertain, il paraît nécessaire que soit proposé un bilan de l'exploitation et un accompagnement à la reconversion vers des filières ou des secteurs demandeurs de main-d'œuvre. Les exploitants sont souvent fortement démunis face à ces questions qui impliquent des dimensions familiales, psychologiques, patrimoniales, financières, administratives...

### *5) Améliorer le pilotage et l'autonomie de l'entreprise agricole ainsi que son adaptation aux évolutions*

Les questions de trésorerie, de vision et pilotage stratégique de l'entreprise sont au cœur des problématiques. Le versement des aides, la gestion des recettes et des dépenses disparates sur l'année, la maîtrise des coûts bancaires sont autant d'éléments qui concourent à la pérennisation de l'exploitation. Les exploitations ont des écarts de rentabilité d'un rapport de 1 à 10 et il apparaît que la pérennité des exploitations dans un contexte difficile dépend souvent d'une bonne gestion.

Il est nécessaire d'anticiper la mobilisation des fonds de formation nécessaires à la mise en œuvre des formations obligatoires (Ecophyto 2018, sécurité et conditions de travail...) afin de prendre en charge totalement le coût de ces formations obligatoires et permettre parallèlement aux exploitants et à leurs salariés de développer leurs compétences professionnelles inhérentes aux évolutions techniques et commerciales.

Ces temps de formation obligatoire peuvent être utilisés pour donner au monde agricole une appétence au développement des compétences.

#### *6) Accompagner la mise en place de nouveaux modes de commercialisation, la valorisation des produits et l'émergence des compétences nécessaires*

Le développement des différents modes de commercialisation, dont les circuits de proximité, doit être accompagné par le développement des compétences nécessaires à cette activité. En particulier, les compétences relatives à l'écoute du consommateur, à la mise en place d'une relation durable, aux coûts et aux méthodes alternatives de culture doivent être développées (exemple de l'horticulture : négociation commerciale avec les centrales d'achat et sur la négociation en flux poussé). Les associations de producteurs pourraient être favorisées afin de développer les complémentarités dans la vente directe de produits. De nouveaux emplois liés à la diversification des modes de commercialisation pourraient émerger. Il serait judicieux d'investiguer le devenir de ces exploitations.

#### *7) Concilier le développement durable avec les conditions de travail*

A la suite du Grenelle de l'Environnement, les conditions d'achat de prestations ont changé (exemple dans les espaces verts : clause de O produit phytosanitaire dans les marchés publics), les conduites de culture, les rotations, les assolements etc. se modifient.

Il est nécessaire de proposer des formations courtes permettant de sensibiliser les salariés et les petites entreprises à ces nouvelles pratiques et aussi d'identifier les conséquences sur les conditions de travail.

Il est donc nécessaire de poursuivre les aides à la conversion bio au sein des exploitations et les diagnostics ou accompagnements de changement de pratiques (agronomie, autonomie alimentaire ...) et d'identifier les évolutions sur les conditions de travail.

## Partie 3 : Préconisations en vue d'un prochain COEF en agriculture

---

### 1. Accompagner l'évolution des entreprises

#### 1) *Des pratiques de gestion des ressources humaines à développer*

Le développement de l'emploi salarié permanent et occasionnel ainsi que le renforcement des formes d'emploi partagé (groupements d'employeurs, services de remplacement etc.) sont autant de facteurs qui poussent les entreprises agricoles à mettre en place des dispositifs de GRH.

Les formations à la gestion du travail, des équipes et des compétences constituent un levier à la fidélisation et au développement des compétences des salariés agricoles.

Afin d'accompagner les entreprises dans ce sens, les chefs d'entreprise agricole se doivent de développer des pratiques de management pour anticiper les besoins en compétences, planifier leur développement et notamment sur :

- le recrutement avec la définition du poste et l'identification du profil,
- la rémunération qui doit, au-delà du respect des dispositions légales et conventionnelles, être suffisamment motivante pour fidéliser les salariés mais aussi pour les impliquer davantage dans le fonctionnement de l'entreprise,
- le déroulement de carrière par l'évaluation des compétences et des objectifs des salariés au cours d'entretiens annuels d'évaluation. La formation, l'intérêt porté aux salariés et la reconnaissance qui leur est témoignée, leur association au résultat ou aux objectifs de l'exploitation sont primordiales,
- l'organisation et de l'aménagement du poste de travail : travailler l'ergonomie, former les nouveaux arrivants (tuteurs).

#### Les orientations clés :

- Modifier la stratégie des formations mises en œuvre pour intégrer la dimension « management » et « ressources humaines » dans toutes les formations en complément d'une formation dédiée et souvent technique,
- Accompagner les entreprises employant du personnel dans l'élaboration de plans de formation spécifiques prenant en compte la gestion prévisionnelle des emplois et les objectifs de sécurisation des parcours professionnels,
- Permettre le développement et si nécessaire la pérennisation des structures d'emplois partagés,
- Travailler sous forme d'actions collectives aux problématiques communes des entreprises agricoles (transfert des savoirs faire, adaptation aux mutations du secteur, accompagnement des nouveaux exploitants ...).
- Accompagner les entreprises dans les évolutions liées à la prise en compte de la santé, sécurité au travail et des conditions de travail.

#### 2) *Prospective économique et dialogue social de branche*

La mise en place d'un outil de suivi du secteur agricole en matière d'emploi et de formation, issu de l'actualisation du Contrat d'Etude Prospective, permettra la poursuite de cette concertation, sous une forme paritaire, dans une approche globale et prospective, sur les domaines de l'économie, de l'emploi, de la formation, et de l'organisation du travail.

Ce travail s'adossera aux instances existantes (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi, Comité d'Orientation Social – COS- du Conseil de l'Agriculture Régional) et sera poursuivi dans le temps.

### 3) *Nouvelles orientations plurielles : qualité, environnement, proximité*

On constate le développement de modes de production plus respectueux de l'environnement : agriculture raisonnée, production intégrée, agriculture biologique.

Les enjeux liés à ces modes de production sont multiples : il s'agit, pour les chefs d'entreprise agricole, de définir ce que sont les bonnes pratiques environnementales, de développer la connaissance des techniques alternatives et d'outils de suivi, de penser l'accompagnement des exploitations dans une logique de décision, transition et valorisation, d'évaluer les risques des orientations prises par les exploitants, de suivre dans le temps des exploitations sous un angle organisationnel et technique, de définir des parcours de transition progressifs et enfin d'accompagner l'exploitation à la valorisation de ses produits.

#### Les orientations clés :

- Faire connaître et suivre les formations proposées sur ces modes de productions (ex : chambres d'agriculture, réseau des groupements d'agriculteurs biologiques)
- Donner du sens à la formation Certiphyto (certificat pour l'ensemble des usages professionnels des produits phytopharmaceutiques), aujourd'hui perçue comme un passage obligé, et l'utiliser comme clef d'entrée pour sensibiliser aux techniques alternatives de conduite de culture et à la conversion en agriculture biologique.

## 2. Faciliter l'accès à l'emploi, aux compétences et sécuriser les parcours

Les évolutions de l'environnement et des métiers agricoles mettent en évidence des enjeux forts en terme de professionnalisation mais aussi de définition de parcours professionnels internes ou externes.

### 1) *L'accompagnement du développement des compétences*

La proportion de chefs d'entreprise agricole et de salariés bénéficiant de formation professionnelle continue reste faible et s'explique notamment par les difficultés pour détacher et remplacer les personnes, l'éloignement de certaines exploitations des lieux de formation et le manque d'information sur les actions de formation et leurs effets.

Afin de développer les compétences des actifs du secteur, il convient de mettre en évidence les besoins, de réinterroger les dispositifs de formation mis en œuvre et d'optimiser les ressources et moyens sur les territoires.

Des actions sont également à développer pour rompre l'isolement des personnes en développant de nouvelles formes d'apprentissages et de développement des compétences.

Des pistes sont à creuser afin de mettre en place, d'une façon opérationnelle, des modalités de formation telle que la Formation Ouverte et à Distance (FOAD), en développant la maîtrise de l'informatique ainsi qu'une ingénierie pédagogique adaptée.

De plus, une action de sensibilisation aux savoir-faire fondamentaux ou compétences clés pourrait être mise en place afin de favoriser l'insertion ou l'évolution professionnelle.

Les 5 compétences clés, qui peuvent être développées et combinées en 3 types de parcours ou modules, sont : Communication en français, Mathématiques et sciences, Numérique, Communication en langue étrangère, Apprendre à apprendre.

Cette réponse peut être adaptée aux besoins individuels, via un parcours personnalisé et réalisé par des structures présentes en Rhône-Alpes ; la possibilité de se former dans des antennes de ces structures en utilisant les moyens de formation à distance devra être envisagée.

Les compétences sont également à renforcer en matière de pilotage et d'autonomie de l'entreprise.

Ainsi, la dimension stratégique des choix de débouchés, les difficultés à rentabiliser les structures sont autant d'éléments sur lesquels les entreprises ont besoin d'un appui (bilan, diagnostic) pour mieux appréhender la situation et les perspectives de leur exploitation.

La connaissance de l'administration de l'entreprise agricole, par une offre de formations aux différentes

démarches administratives, aux interlocuteurs mobilisables, pourrait être mise en place en faisant collaborer différentes administrations. Cette offre doit permettre aux chefs d'entreprise agricole de mieux identifier quelle action correspond à quel interlocuteur, à quel moment et en mobilisant quels documents (guidage pour l'ensemble des démarches administratives).

De plus, la gestion informatisée des troupeaux doit répondre à la fois à un contexte de réduction des coûts et de rentabilisation des exploitations et d'amélioration des conditions de travail renforçant par la même occasion l'attractivité des métiers de l'agriculture.

Et concernant l'autonomie des structures, les salariés comme les agriculteurs devraient pouvoir réaliser les gestes de base de la santé animale afin d'agir préventivement et de limiter les recours au vétérinaire aux cas les plus graves

#### Les orientations clés :

- Etudier les freins à la formation en effectuant une enquête auprès des chefs d'entreprise agricole afin d'ajuster ou de créer de nouvelles stratégies et modalités de développement des compétences,
- Faire connaître et développer des actions de gestion territoriale prospective des emplois et des compétences,
- Accompagner les entreprises pour définir et anticiper leurs besoins de formation,
- Proposer des bilans de compétences à échéance régulière (entretiens à mi-carrière),
- Identifier les exploitants et les salariés ayant un premier niveau de qualification ou des besoins en compétences clés,
- Accompagner les organismes de formation dans la mise en œuvre des formations-actions sur le terrain,
- Sécuriser les parcours des salariés seniors en proposant des accompagnements spécifiques et des formations collectives,
- Favoriser la transmission des connaissances par les salariés seniors via le tutorat dans l'entreprise,
- Constituer et accompagner un réseau d'agriculteurs formateurs et lien avec un territoire,
- Etudier l'opportunité et la faisabilité de développer le e-learning,
- Faciliter le départ en formation des actifs agricoles, le rendre accessible à tous.

### *2) L'intégration et la fidélisation des nouveaux entrants (salariés et chefs d'exploitations)*

Certains chefs d'entreprise agricole trouvent les contenus des formations initiales inadaptés et parfois les compléments de formation relativement lourds pour les salariés non issus du domaine agricole. L'enjeu pour intégrer au mieux ces nouveaux arrivants est donc d'optimiser les parcours et les outils d'intégration en s'appuyant sur l'existant et de définir un parcours professionnel avec le salarié.

#### Les orientations clés :

- Mettre en place des formations inter-filières pour les saisonniers,
- Consolider les savoirs de base des salariés permanents et occasionnels afin de faciliter le développement des compétences « métiers » en définissant un parcours professionnel avec le salarié,
- Créer des passerelles entre formations théoriques et création d'entreprise (pépinières, couveuses ...),
- Mobiliser les tuteurs professionnels,
- Améliorer les outils pour les reconversions professionnelles vers l'agriculture.

### *3) La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience dans le but de favoriser les mobilités internes et externes*

Les chefs d'entreprises, agriculteurs ou salariés qui ont acquis des expériences en cours d'emploi ou par le biais de formations continues non diplômantes doivent pouvoir accéder à la reconnaissance de leurs compétences à travers l'obtention d'une qualification professionnelle.

#### Les orientations clés :

- Définir les aires de mobilités potentielles en identifiant les compétences transférables entre les principaux métiers agricoles (mais aussi avec des métiers d'autres secteurs),
- Identifier des parcours professionnels types pour évoluer au sein du milieu agricole,
- Développer la traçabilité des compétences (entretien professionnel, et à mi carrière, passeport

- formation,...) et leurs transferts surtout dans le cas de pluriactivité,
- Sensibiliser à la formalisation des compétences acquises,
- Travailler en amont avec les organismes de formation pour qu'ils délivrent en fin de formation une attestation des capacités acquises grâce à la formation,
- Communiquer sur le dispositif VAE que l'on soit saisonnier ou salarié,
- Communiquer et valoriser les certificats de qualification professionnelle (CQP), portés par la branche, auprès des exploitants et des salariés.

### 3. Développer l'information et l'orientation sur les métiers de l'agriculture

Afin de véhiculer une bonne image du secteur et de développer l'attractivité des métiers, d'importants efforts de communication sont réalisés par la Branche, l'Etat et la Région. Cependant, les outils développés ne s'adressent pas à tous les publics (notamment les demandeurs d'emploi, les personnes en structure d'insertion...).

Pour palier à ce constat, les représentants de la profession doivent se rapprocher de Pôle Emploi et des Missions Locales, et des prescripteurs de l'emploi au sens large, afin de sensibiliser les demandeurs d'emploi, notamment par l'intermédiaire d'outils de communication (par exemple, vidéo de présentation des métiers, visite préparée d'exploitation, tuteur formé à l'accueil de nouveaux arrivants, programme d'intégration préconstruit par filière de métiers cible, etc.). De plus, des témoignages de salariés agricoles issus de différentes filières pourraient contribuer à la sensibilisation du public aux différentes formes de l'emploi du secteur.

Il convient également d'améliorer le lien enseignement – profession : connaissance mutuelle, des référentiels, des conditions d'exercice des métiers .... Et d'identifier les facteurs bloquants dans le développement de l'apprentissage.

#### Les orientations clés :

- Identifier par territoire les différents prescripteurs d'emploi et les outils de communication à disposition,
- Mettre en place des dispositifs visant à faire découvrir, par la pratique, les métiers de l'agriculture aux demandeurs d'emploi et à les rapprocher des employeurs (exemple ADEMA),
- Développer des réunions d'information sur les territoires en impliquant les prescripteurs de l'emploi (CIBC, Pôle emploi, entreprises d'insertion travaillant déjà sur le secteur agricole, etc.) afin d'améliorer la mobilisation des publics demandeurs d'emploi et leurs effets,
- Pérenniser un dispositif territorial de sensibilisation systématique des différents conseillers et prescripteurs d'emploi en s'appuyant sur différents outils (outils de communication, statistiques, données emploi formation).

## Annexe - Les spécificités par filière

Les informations du tableau ci-dessous sont issues de l'expression de professionnels au sein de groupes de travail. Elles ne sont en aucun cas exhaustives ni limitatives, mais ont servi de base de réflexion.

Filière ou secteur	Evolutions du secteur	Evolutions de la structure des exploitations et des emplois	Enjeux en terme de compétences	Exemples de propositions d'actions
Arboriculture	<p>Harmonisation européenne des règles de concurrence (commerciales, techniques, sociales)</p> <p>Adaptation du verger aux marchés</p> <p>Maîtrise des risques (phyto, clim, éco)</p>	<p>L'emploi non salarié poursuit sa diminution ; les installations ne compensent pas les exploitations qui s'arrêtent.</p> <p>La filière reste une des filières les plus employeuses de travail saisonnier.</p> <p>Le recrutement des saisonniers est contraint par les difficultés d'hébergement et de mobilité</p>	<p>Techniques de culture alternatives (bio, raisonné...)</p> <p>Vente directe</p> <p>Traçabilité</p> <p>Augmentation des besoins en profil responsable qualité</p>	<p>Créer un accompagnement à la sortie et reconversion en combinant les dimensions personnelles et d'exploitations</p> <p>Sensibiliser les exploitants et les salariés aux débouchés en vente directe et former sur les méthodes</p> <p>Créer une offre packagée de formation sur l'administration de l'exploitation agricole</p>
Elevages	<p>Maîtriser les coûts</p> <p>Mettre en place de la contractualisation</p> <p>Renforcer, relancer la démarche de valorisation de la qualité (filieres viande)</p> <p>Développement de la vente directe: des projets nombreux et innovants, un taux d'échec à 10 ans à investiguer, coût réel du salariat mal connu</p>	<p>Augmentation des formes sociétaires</p> <p>La modernisation des exploitations se poursuit mais dans des proportions moindres que les grandes exploitations de l'ouest. Le choix entre un élevage fortement consommateur de main d'œuvre ou un élevage fortement mécanisé n'est pas encore net en Rhône Alpes</p> <p>Emploi non salarié (chefs d'exploitation) en diminution</p> <p>L'emploi salarié devrait continuer son développement <b>notamment en élevage spécialisé</b> mais sous une forme fragmentée qui correspondra à l'utilisation optimisée de la main d'œuvre par des éleveurs centrés sur la maîtrise des coûts. Cette tendance devrait se traduire par un recours croissant aux services de remplacement et à l'emploi partagé.</p>	<p>Développement des compétences en stratégie et pilotage d'exploitation, maîtrise des coûts, gestion des RH (notamment utilisation de différentes formes d'emploi), gestion des risques</p> <p>Maîtrise et maintenance des nouveaux matériels, santé animale</p>	<p>Accompagner l'évolution des matériels et mettre en place les formations adaptées</p> <p>Développer les formations sur la gestion informatisée de troupeaux</p> <p>Continuer à proposer des bilans et des diagnostics d'exploitation</p> <p>Mieux informer sur les formes d'emplois possibles (salarial, installation individuelle ou sociétaire) dès la formation initiale par des interventions auprès des lycées agricoles</p> <p>Développer une formation sur la gestion de la trésorerie de l'exploitation d'élevage</p> <p>Former à la maîtrise des gestes de base de la santé animale avec les GDS et les vétérinaires.</p> <p>Mieux exploiter le nombre de personnes positionnées auprès de Pôle Emploi sur l'élevage pour favoriser l'entrée des salariés dans la filière.</p> <p>Accompagner le travail en collectif et la solidarité</p>

Espaces verts	<p>Accompagner un secteur en forte croissance, comprenant un grand nombre de TPE</p> <p>Améliorer la connaissance de la profession</p> <p>Développement des problématiques environnementales, limitation dans l'utilisation des produits phytosanitaires et développement des alternatives techniques</p>	<p>Augmentation du nombre d'entreprises, de non salariés et de salariés</p> <p>Niveaux de qualification des demandeurs d'emploi en décalage avec les besoins des entreprises : demandeurs d'emploi souvent sans qualification, alors entreprises recherchent des personnes ayant au moins un niveau de qualification de base.</p> <p>Des enjeux d'intégration et de professionnalisation du secteur. Compte tenu du décalage qualitatif entre offre et demande d'emploi, les enjeux d'intégration et de professionnalisation sont forts.</p>	<p>Connaissance et utilisation de nouveaux équipements, de nouvelles méthodes de travail.</p> <p>Compétences en management de ces nouvelles pratiques afin de les ancrer dans la durée.</p>	<p>Développer et professionnaliser le management des TPE</p> <p>Développer une formation courte sur les Bonnes Pratiques Environnementales</p> <p>Développer des partenariats pour améliorer l'ergonomie des matériels</p> <p>Développer une formation d'intégration pour les nouveaux entrants</p> <p>Mettre en place de modules professionnalisants sur les appels d'offres et la sous traitance</p>
Grandes cultures	<p>Anticiper les évolutions des marchés</p> <p>Maîtriser les coûts</p>	<p>La concentration des structures se poursuit, de pair avec le développement des formes sociétaires</p> <p>Emploi non salarié en baisse</p> <p>Faible recours à l'emploi salarié, diminution de la part des saisonniers mais développement de l'emploi partagé</p>	<p>Emergence de nouvelles compétences : connaissance des marchés à termes, commercialisation/achat, négociation avec les concessionnaires de matériel agricole.</p> <p>Besoin de renforcer les compétences en machinisme, culture raisonnée, gestion des intrants, agronomie</p>	<p>Améliorer la connaissance des spécificités de la filière afin de favoriser les échanges avec d'autres filières mais aussi avec les acteurs de l'emploi</p> <p>Accompagner les exploitants dans la flexibilité de l'entreprise (diversification, assolement partagé, changement de productions) et la maîtrise des coûts</p>
Horticulture/pépinière	<p>Accompagner la structuration des entreprises en fonction du ou de leur(s) marché(s)</p> <p>Innover par un travail sur le packaging et le conditionnement des produits</p>	<p>La diminution des SAU et du nombre d'exploitations se poursuit.</p> <p>Segmentation progressive des entreprises selon leurs marchés : individuelles avec peu ou pas de salariés, sociétaires avec de nombreux salariés.</p> <p>La filière peine à attirer de nouveaux entrants non salariés et salariés.</p>	<p>Les employés doivent être à la fois plus polyvalents et plus qualifiés, comprendre les enjeux de valorisation des produits par le conditionnement et savoir utiliser des équipements plus complexes.</p>	<p>Développer les compétences commerciales en relation avec le type de marché</p> <p>Développer les compétences des salariés sur le conditionnement et la valorisation des produits</p> <p>Sensibiliser aux nouveaux modes de culture et à leurs conséquences sur les conditions de travail</p> <p>sensibiliser les acteurs de la formation initiale aux évolutions techniques et commerciales</p> <p>Mettre en place de modules professionnalisants sur les appels d'offres et la sous traitance</p>



Maraîchage	<p>Elargir la gamme de produits et diversifier l'offre par l'expérimentation de nouvelles espèces et variétés.</p> <p>Répondre à des délais de commandes qui se raccourcissent.</p> <p>Accompagner la diversification des structures et des activités</p>	<p>Développement des fonctions intermédiaires d'encadrement et de pilotage dans les exploitations de taille moyenne à grande</p>	<p>Organisation du travail, GRH, Management d'équipe</p> <p>Qualité sécurité, hygiène et environnement, Accueil à la propriété, Vente directe, Commercial,</p> <p>Accueil à la propriété, Vente directe, Commercial, Transformation de produits, Informatique, Conduite d'engins, Logistique &amp; expéditions</p>	<p>Favoriser et pérenniser l'installation des nouveaux exploitants dans cette filière, y compris les projets viables portés par des candidats non bénéficiaires des aides nationales à l'installation</p> <p>Accompagner l'émergence de nouveaux emplois liés à la diversification des modes de productions (ex : AB), de commercialisation et à la transformation des produits</p> <p>Fidéliser les salariés pour faire face à l'allongement des contrats en leur permettant de se former et de se qualifier plus facilement (formations FLE, réfléchir à l'opportunité d'un CQP)</p> <p>Développer les transmissions de savoir-faire intra et inter-exploitations maraîchères</p>
Travaux et Services aux territoires	<p>Poursuivre le développement de la filière dans un contexte économique plus tendu.</p> <p>Travailler l'attractivité des métiers du machinisme agricole et éviter la fuite vers d'autres secteurs d'activité</p> <p>Diversifier la clientèle et d'optimiser l'utilisation des équipements</p> <p>Valoriser les prestations dans le cadre du passage à l'agriculture biologique</p>	<p>Le nombre d'entreprises est en augmentation régulière, avec baisse progressive des entreprises individuelles au profit de formes collectives, essentiellement SA/SARL</p> <p>L'emploi non salarié est en légère baisse.</p> <p>L'emploi salarié se développe, favorisé par le développement des formes sociétaires</p> <p>De grosses difficultés de recrutement en formation initiale.</p> <p>La moyenne d'âge est globalement plus basse que pour les autres filières agricoles aussi bien pour les salariés que les non salariés</p>	<p>Développer la formation continue pour éviter l'obsolescence des compétences</p> <p>Gestion RH</p> <p>Compétence – polyvalence en conduite d'engins</p>	<p>Développer des formations au management et à la gestion des équipes salariées</p> <p>Accompagner le repositionnement professionnel en sensibilisant les jeunes</p> <p>Identifier les facteurs bloquants dans le développement de l'apprentissage</p> <p>Développer un partenariat avec les constructeurs pour développer la formation continue</p> <p>Développer des formations pour les chefs d'entreprise sur les prestations à valoriser dans le cadre du passage en agriculture biologique</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Viticulture</p>	<p>Anticiper les impacts de la structuration des vignobles.</p> <p>Développer de nouveaux modes de commercialisation</p> <p>Poursuivre l'externalisation de certaines activités par le recours à la prestation et à l'organisation collective</p> <p>Baisse de la consommation</p>	<p>La diminution du nombre d'exploitations viticoles et de la SAU viticole se poursuit, avec baisse de la part des exploitations individuelles au profit des formes collectives.</p> <p>Les emplois salariés se développent.</p> <p>Les nouveaux actifs ont le plus souvent un niveau de qualification important.</p> <p>Au vue de la mécanisation de la taille et des vendanges, l'emploi saisonnier sera amené à diminuer, mais avec recherche de saisonniers plus spécialisés dans la conduite et la maintenance d'engins ou d'équipements.</p>	<p>Compétences à développer : informatique, langues étrangères, techniques de vente, logistique, techniques de vinification des cépages hybrides ou métisses, management des saisonniers</p> <p>Conduite et maintenance d'engins, différentes techniques de taille</p> <p>Développement des fonctions d'appui : secrétariat, commercial</p>	<p>Accompagner les mutations voire les reconversions des professionnels viticoles vers des filières ou des secteurs demandeurs de main d'œuvre</p> <p>Sensibiliser les exploitants à la gestion et au développement de leurs compétences et de celles de leurs collaborateurs.</p> <p>Développer de nouvelles modalités de formation tel que la FOAD en développant la maîtrise de l'informatique et des savoir-faire fondamentaux</p> <p>Sécuriser les parcours professionnels en favorisant la qualification des actifs viticoles et plus particulièrement salariés</p>
--	--	--	---	---

## Glossaire

### Actif agricole :

Il existe deux notions d'actifs agricoles selon que l'on considère :

- la profession principale exercée, au sens de la catégorie socioprofessionnelle (notion INSEE) ;
- le fait de travailler sur une exploitation agricole, à temps plein ou non (notion Service de la statistique et de la prospective (SSP) au ministère chargé de l'agriculture).

Dans le présent document, c'est essentiellement sous cette 2<sup>ème</sup> notion qu'actif agricole est entendu, les données chiffrées provenant d'Agreste

### EARL, Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée:

C'est une forme de société civile à objet agricole.

Elle peut être unipersonnelle : un agriculteur peut isoler son activité professionnelle en créant à lui seul une EARL dont l'objet sera la mise en valeur de son exploitation. Ainsi, les biens professionnels destinés à l'exploitation constituant le capital de la société seront séparés des biens personnels de l'agriculteur.

La responsabilité est limitée : chaque associé ne supporte les pertes qu'à concurrence du montant de ses apports (définition Ministère de l'Agriculture).

### ETA : Entrepreneur de Travaux Agricoles

### ETP, Equivalent Temps Plein :

La notion d'ETP est utilisée par la CCMSA et correspond à toutes les heures de travail salarié effectuées au cours de l'année, rapportées à la durée du travail réalisée par contrat dans chacun des établissements.

1 ETP= 1 salarié à temps plein présent toute l'année

1 salarié à temps partiel à 80% sur la moitié de l'année correspond 0,4 ETP (0,8 x 6/12).

### Exploitation professionnelle :

La définition statistique de l'exploitation agricole (Agreste) est donnée par le décret et l'arrêté du 24 janvier 2000 prescrivant le recensement. Elle se définit comme une unité économique répondant simultanément aux trois conditions suivantes :

- elle produit des produits agricoles;
- elle atteint ou dépasse une certaine dimension : 1 hectare de SAU (superficie agricole utilisée), ou 20 ares de cultures spécialisées, ou présence d'une activité suffisante de production agricole estimée en effectifs d'animaux, en surface de production ou en volume de production;
- elle est soumise à une gestion courante indépendante.

Cette définition permet de prendre en compte une agriculture qui, pour être moins productive que celle des grandes exploitations professionnelles, n'en est pas pour autant insignifiante d'un point de vue socio-économique. Le champ couvert par le recensement est différent de celui des cotisants à la Mutualité sociale agricole (MSA) et ne coïncide pas forcément avec celui du répertoire d'entreprises Sirene.

L'exploitation agricole professionnelle satisfait à deux critères supplémentaires : elle atteint une dimension économique d'au moins 8 UDE (soit 12 hectares équivalent-blé ; une Unité de Dimension Européenne correspond à 1,5 hectare équivalent-blé.) et elle utilise au minimum l'équivalent du travail d'une personne occupée à trois quarts de temps pendant une année (0,75 UTA).

### GAEC, Groupement Agricole d'Exploitation en Commun :

Le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun est une société civile de personnes permettant à des agriculteurs associés la réalisation d'un travail en commun dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations de caractère familial (définition Ministère de l'Agriculture).

JEV : Jardin Espaces Verts

Non salarié ou indépendant :

Désigne tous les actifs relevant du régime de protection sociale des non salariés. Ce sont des individus ayant des statuts divers :

- chefs d'exploitation, conjoints actifs sur l'exploitation, aides familiaux (membres de la famille des chefs d'exploitation),
- mais également en JEV/ETA les chefs d'entreprises à titre individuel, gérants majoritaires ou minoritaires de SARL, PDG de sociétés anonymes. Ces derniers seront dénommés ici non-salariés ou indépendants même s'ils ont le statut de salarié de leur propre entreprise.

PAC : Politique Agricole Commune

SAU, Surface Agricole Utile :

La superficie agricole utilisée (SAU) est une notion normalisée dans la statistique agricole européenne. Elle comprend les terres arables (y compris pâturages temporaires, jachères, cultures sous abri, jardins familiaux...), les surfaces toujours en herbe et les cultures permanentes (vignes, vergers...).

UTA, Unité de Travail Annuel :

La notion d'UTA est utilisée par AGRESTE. Il s'agit de la quantité de travail d'une personne à temps plein pendant une année entière