



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 25 février 2026

[CONFERENCE] L'INTERGENERATIONNEL : UN LEVIER DE PERFORMANCE ET DE SECURISATION DES COMPETENCES

À l'occasion du Salon International de l'Agriculture, OCAPIAT a organisé et animé le 23 février dernier une conférence consacrée aux impacts RH de l'intergénérationnel en entreprise, à l'attention de ses publics professionnels des secteurs agricole, agroalimentaire et pêche/cultures marines. Objectif : repositionner le sujet au-delà du débat générationnel et l'inscrire dans une approche stratégique de gestion des compétences.

Une transformation durable du marché du travail

La progression continue des 50 ans et plus dans la population active et l'allongement des carrières constituent des tendances structurelles, sachant qu'en agriculture, en 2020, un exploitant sur cinq avait 60 ans ou plus, la moitié ayant plus de 50 ans, et les salariés étant pour leur part nettement plus jeunes, avec 44 % de moins de 30 ans. Souvent, jusqu'à quatre générations cohabitent d'ailleurs dans les entreprises.

Pour ces dernières, notamment dans les secteurs couverts par OCAPIAT (agriculture, agroalimentaire, paysage, coopération agricole, pêche et cultures marines), les enjeux se concentrent autour de quatre axes : renouvellement des effectifs, maintien en emploi des seniors, attractivité des métiers auprès des jeunes, transmission des savoir-faire.

L'intergénérationnel apparaît ainsi comme un sujet de soutenabilité organisationnelle autant que de politique RH.

Des impacts opérationnels différenciés selon les secteurs

Les témoignages d'entreprises ont illustré la diversité des réalités de terrain.

Dans le secteur du **paysage (entreprise Del Pozo)**, **Léa Del Pozo**, 24 ans, chargée du développement de l'entreprise familiale (qui comprend 40 salariés), a souligné les enjeux liés à la transmission des gestes techniques, dans un contexte de tensions de recrutement, et ceux liés à la pénibilité physique. Face aux besoins importants en recrutement (l'ensemble du secteur agricole, élevage, sylviculture, maraîchage, viticulture, jardiniers, techniciens et cadres de l'agriculture, connaîtrait



285 000 ETP partant à la retraite et aurait un besoin de recrutement de 271 000 ETP), l'entreprise Del Pozo recrute, souvent sur les réseaux sociaux, des jeunes et des moins jeunes. Elle a même récemment recruté un salarié de 58 ans en contrat de professionnalisation.

Afin de favoriser l'intégration et l'adaptation des nouveaux salariés et pour mieux gérer les relations entre générations, l'entreprise fait appel à des dispositifs de tutorat et de formation interne, financés par OCAPIAT. « Le financement par OCAPIAT est un levier décisif pour que l'entreprise passe à l'action », affirme Léa Del Pozo.

Au sein de l'entreprise Kroptek (10 salariés, entreprise qui produit des champignons), Alban Maitrot a mis en avant l'intérêt stratégique de la coopération entre profils expérimentés et jeunes diplômés pour accélérer l'innovation et sécuriser la capitalisation des connaissances.

Constat partagé : les tensions relèvent moins d'un « choc des générations » que d'un besoin d'adaptation des organisations, des modalités de management et des parcours professionnels. Selon Alban Maitrot, « Dans les TPE de nos secteurs agri et agro, on dépend des salariés et de leur polyvalence, car tout le monde doit pouvoir remplacer tout le monde. Nous sommes aussi obligés d'avoir des binômes pour intégrer des salariés, qui dans mon entreprise, sont plutôt recrutés jeunes. Enfin, quelles que soient les générations, ce sont bien souvent les réunions d'équipes qui permettent de régler les problèmes. L'intergénérationnel est important, car l'entreprise se doit d'être le reflet de notre clientèle et de la société en général ».

Trois leviers structurants identifiés

Les échanges ont fait émerger trois priorités pour les directions RH : **formaliser la transmission** (tutorat, alternance, reconnaissance des fonctions de transmission) ; **investir dans l'employabilité des salariés expérimentés** (adaptation numérique, certifications, reconversions internes) ; **intégrer la diversité d'âge comme facteur d'innovation et de performance collective**.

OCAPIAT : anticiper et accompagner

Intervenant lors de la séquence dédiée aux solutions, **Victor Pires, Directeur de l'Animation du Réseau Territorial et du Développement des Partenariats d'OCAPIAT**, a rappelé les outils mobilisables par les entreprises : observatoires des métiers, analyse des pyramides des âges, dispositifs de formation continue - dont les dispositifs clés en main « Transfert de Savoir- Faire (TSF) » et « Prévenir les Risques Professionnels (PRP) », structuration du tutorat (incluant une formation digitale proposée par OCAPIAT), accompagnement RH de proximité pour les TPE-PME.

« L'intergénérationnel n'est pas une contrainte à gérer, c'est une dynamique à organiser », a déclaré **Jérôme Volle, président d'OCAPIAT**. « Dans nos secteurs, la transmission des savoir-faire est un enjeu vital de compétitivité. Anticiper les départs, structurer le tutorat et investir dans les compétences, c'est sécuriser l'avenir des entreprises. »

De son côté, **Eloi Schneider, secrétaire général d'OCAPIAT**, a insisté sur la dimension parcours : « L'allongement des carrières impose de renforcer l'accès à la formation tout au long de la vie. Maintenir les salariés en emploi, prévenir l'usure professionnelle et accompagner les transitions internes sont des conditions essentielles d'un intergénérationnel réussi. »

« Assortis de mesures de tutorat, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, permettent d'éviter les ruptures de contrat et favorise les relations intergénérationnelles dans l'entreprise. La formation interne est un levier indispensable », témoigne enfin **Victor Pires**.

Un enjeu au croisement performance et sécurisation des parcours

À l'issue des échanges, un message central s'impose : l'intergénérationnel ne relève pas d'un sujet périphérique. Il constitue un déterminant majeur des politiques de compétences, de gestion des carrières et d'organisation du travail. En réunissant experts institutionnels et entreprises au Salon International de l'Agriculture, OCAPIAT confirme son positionnement d'acteur stratégique au service des branches professionnelles pour transformer la transition démographique en levier de performance durable et de sécurisation des parcours.



De gauche à droite :

Rui Neto (animateur), Victor Pires, Eloi Schneider, Alban Maitrot, Léa Del Pozo.



A PROPOS D'OCAPIAT

Créé à la faveur de la dernière réforme de la formation professionnelle, OCAPIAT est un Opérateur de compétences (OPCO) pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires. OCAPIAT regroupe 48 branches professionnelles représentant 187 297 entreprises employant 1,4 million de salariés au sein d'un périmètre potentiel de 228 600 entreprises. OCAPIAT inscrit son action dans une logique de filière économique, complémentaire voire interdépendante.

La filière agricole recouvre la production agricole, le paysage (jardins espaces verts), la forêt, les entrepreneurs des territoires, les CUMA, les Chambres d'agriculture, etc. La filière alimentaire recouvre des secteurs variés (les Industries alimentaires, la Coopération agricole et les familles associées, le Commerce agricole). La filière pêche recouvre l'aquaculture, les cultures marines, la pêche maritime et la coopération maritime. OCAPIAT couvre également les entreprises de services dans les territoires, dont les Caisses régionales du Crédit Agricole, Groupama, la MSA (Mutualité sociale agricole), les MFR (Maisons familiales rurales).

OCAPIAT se caractérise par la typologie de ses entreprises adhérentes composées à plus de 98,3 % de TPE-PME (employant moins de 50 salariés) et à 91,4 % de TPE (entreprises employant moins de 11 salariés). Par ailleurs, il convient de souligner que les entreprises de 50 salariés et plus emploient 52,5 % des salariés des secteurs professionnels.

OCAPIAT se voit confié par la loi des missions élargies lui permettant d'accompagner ses adhérents dans leurs projets de développement des compétences et de mobilisation des contrats en alternance. Par ailleurs, OCAPIAT intervient en matière d'appui à ses branches dans leurs démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'attractivité des métiers.

OCAPIAT est également agréé en qualité de Fonds d'assurance formation pour les 6 800 travailleurs non-salariés de la pêche et des cultures marines.

En savoir plus : www.ocapiat.fr + <https://www.ocapiat.fr/capverslalternance/>

Contact presse / S. Defrémont - portable : 07 81 97 58 21 ou L. Jamet

email : presse@ocapiat.fr

 Photos sur demande