



Études prospectives sur les métiers stratégiques,
en particulière évolution, émergents et en tension
dans le secteur de l'agriculture

Argumentaire justifiant de l'existence des
métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

Juin 2024

Document réalisé par



INTRODUCTION.....	4
Pourquoi un argumentaire des métiers SEET en agriculture ?.....	5
Métiers SEET : de quoi parle-t-on ?.....	6
1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi.....	7
1.1. Une agriculture en proie à de nombreuses transformations	8
1.2. Les difficultés que soulèvent les métiers SEET	9
2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture.....	11
2.1. Les métiers SEET dans l'agriculture	12
2.2. Les métiers stratégiques du secteur de l'agriculture.....	14
2.3. Les métiers en particulière évolution du secteur de l'agriculture.....	17
2.4. Les métiers émergents du secteur de l'agriculture	24
2.5. Les métiers en tension du secteur de l'agriculture.....	25
3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers	
SEET	29
ANNEXES.....	33
ANNEXE 1 : Le périmètre d'analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture	34
ANNEXE 2 : Illustration de réponses aux problématiques SEET	36

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 : Périmètre de l'emploi salarié des secteurs de l'agriculture	5
Graphique 2 : Périmètre d'analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture.....	34
Tableau 1 : Métiers SEET parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés	12
Tableau 2 : Métiers SEET parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés.....	13
Tableau 3 : Métiers SEET parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés.....	14
Tableau 4 : Métiers stratégiques parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés	15
Tableau 5 : Métiers stratégiques parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés.....	16
Tableau 6 : Métiers stratégiques parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés.....	16
Tableau 7 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés	22
Tableau 8 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés	23
Tableau 9 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés	23
Tableau 10 : Métiers émergents	24
Tableau 11 : Métiers en tension parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés	26
Tableau 12 : Métiers en tension parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés.....	27
Tableau 13 : Métiers en tension parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés.....	27
Tableau 14 : Métiers en forte tension	28
Tableau 15 : Principales actions mises en œuvre par les acteurs de l'agriculture.....	31
Tableau 16 : Méta-secteurs, secteurs et activités	34



INTRODUCTION

1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi

2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers SEET

ANNEXES

Pourquoi un argumentaire des métiers SEET en agriculture ?

Les métiers de la production agricole (animale et végétale), du secteur paysages et espaces verts, de la sylviculture, des entreprises de travaux agricoles et forestiers, ainsi que des activités de soutien, sont profondément influencés par des facteurs d'évolution tant structurels que conjoncturels. L'évolution des connaissances et compétences des professionnels de l'agriculture est intimement liée aux transitions, environnementales, énergétiques, numériques et sociétales et aux contraintes réglementaires et économiques qui frappent l'agriculture.

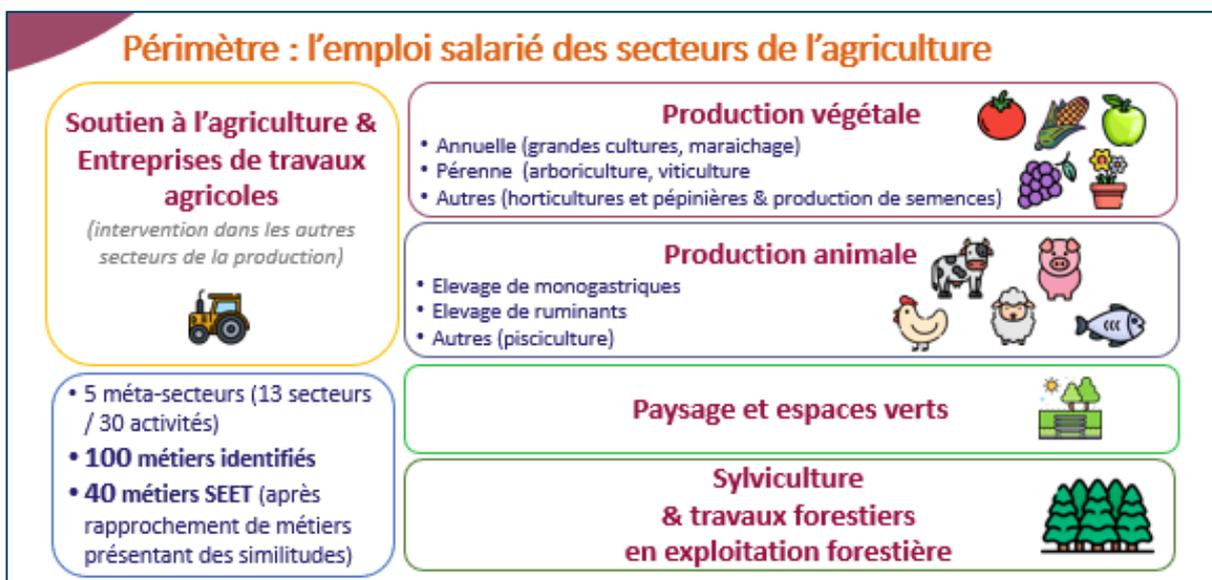
La classification des métiers dits « Stratégiques, en particulière Évolution, Émergents et en Tension » (SEET) du secteur de l'agriculture a pour objectif de **clarifier la représentation des métiers** concernés par des besoins en main d'œuvre. La tension perçue sur les métiers de l'agriculture diffère en effet selon l'échelle géographique et le secteur d'activité (production végétale, production animale, paysage et espaces verts, sylviculture, etc.). La classification « SEET » participe également à souligner les compétences actuelles à développer et les compétences nouvelles à acquérir pour répondre aux grands facteurs de changement.

Cet argumentaire porte ainsi sur les **13 grands secteurs de l'agriculture** regroupés en 7 « méta-secteurs » que sont :

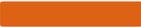
- la production végétale annuelle
- la production végétale pérenne
- les autres productions végétales
- la production animale ;
- les Paysages et Espaces verts ;
- les activités de Soutien à l'agriculture et Entreprises de travaux agricoles ;
- la Sylviculture et Travaux forestiers en exploitation forestière.

Le graphique 1 ci-après détaille le périmètre couvert par l'argumentaire¹ :

Graphique 1 : Périmètre de l'emploi salarié des secteurs de l'agriculture



¹ Le périmètre couvert par l'argumentaire est détaillé dans l'annexe 1



Métiers SEET : de quoi parle-t-on ?

Il est possible de classer les métiers à enjeu du secteur de l'agriculture selon **4 catégories** :

- les **métiers stratégiques** correspondent aux métiers au cœur de l'activité des entreprises de l'agriculture et mobilisent des compétences critiques ;
- les **métiers en particulière évolution** sont ceux dont les activités se réalisent dans des conditions renouvelées, en raison des évolutions du secteur, et pour lesquels les compétences se trouvent transformées ;
- les **métiers émergents** font référence à des nouveaux métiers, qui font appel à de nouvelles compétences ;
- les **métiers en tension** correspondent aux métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont particulièrement marquées.

Les analyses conduites dans le cadre des Études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture² ont permis d'identifier **40 métiers** qui présentent une caractéristique « SEET ». Les spécificités de ces métiers sont détaillées dans la seconde partie du document.

L'argumentaire présente enfin les principales initiatives mises en œuvre par les professionnels du secteur pour répondre aux problématiques associées aux métiers SEET.

² Travaux pilotés et financés par OCAPAT pour le compte de la CPNE en agriculture



INTRODUCTION

1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi

2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers SEET

ANNEXES

1.1. Une agriculture en proie à de nombreuses transformations

■ L'agriculture au cœur des enjeux de souveraineté nationale et de transition écologique

Les activités agricoles et pastorales jouent un rôle clé dans le développement des territoires et dans leur attractivité. Elles sont actuellement confrontées à plusieurs grands défis que les crises successives ont rendu plus aigus encore.

D'un point de vue **réglementaire**, les métiers de l'agriculture sont soumis à des normes en constante évolution, dictées par des impératifs de préservation de l'environnement, de sécurité alimentaire et de gestion durable des ressources naturelles. Ces réglementations façonnent les pratiques et les métiers.

L'exigence de transition **environnementale** prend une place importante dans les stratégies des entreprises et exploitations de l'agriculture. Face aux défis du dérèglement climatique, de la biodiversité et de la préservation des écosystèmes, les acteurs de l'agriculture, de la sylviculture et des paysages et espaces verts s'orientent vers des pratiques plus durables et respectueuses de l'environnement. En effet, le dérèglement climatique et les épisodes climatiques extrêmes gagnent une partie croissante du territoire national. Ils auront à court et moyen terme des effets sensibles sur l'ensemble des terroirs et des productions, entraînant – par exemple – la modification des cycles des plantes, l'adaptation au stress hydrique, l'évolution de la pression parasitaire et des ravageurs. La gestion durable des ressources naturelles est une condition de développement pérenne de l'agriculture. Les professionnels optent pour des **stratégies d'adaptation** aux évolutions climatiques et des **stratégies d'atténuation** de l'impact des entreprises agricoles sur l'environnement. Le développement de la production d'énergies renouvelables sur les exploitations (agrivoltaïsme, méthanisation ...) est l'un des leviers adoptés pour réduire la consommation d'énergies fossiles. Ce virage stratégique implique de maîtriser de nouveaux itinéraires techniques (gestion d'un méthanisateur, introduction de cultures compatibles sous panneaux, etc.).

Les récentes crises ont également souligné l'enjeu majeur de la **souveraineté alimentaire**, tandis que de nouvelles pratiques de consommation se développent sur le territoire. La dérégulation des échanges, la diversification et le durcissement de la compétition sur les marchés mondiaux pèsent de plus en plus sur le modèle économique des entreprises du secteur. Les opportunités commerciales évoluent rapidement et la production doit constamment s'adapter pour répondre aux attentes des distributeurs et des consommateurs. Par ailleurs, les **incompréhensions**, voire les tensions croissantes, **entre les citoyens et le monde de l'agriculture** sur les sujets de l'environnement et de la santé, rendent plus difficile encore l'exercice du métier et accentuent les difficultés de recrutement des professionnels.

La **transition numérique et technologique** joue également un rôle dans l'évolution des activités et des métiers du secteur de l'agriculture. Le développement des technologies numériques – telles que le BigData et la robotique – participe à moderniser l'appareil de production. L'agriculture de précision, les drones, les capteurs connectés et les outils numériques révolutionnent les pratiques traditionnelles, renforcent l'efficacité des opérations et optimisent la gestion des ressources. L'adoption de ces nouvelles technologies devient un impératif pour rester compétitif dans un contexte d'économie mondialisée. De plus, l'évolution du matériel et des outils utilisés concourt à l'amélioration des conditions de travail. Cette « bascule technologique » entraîne à la fois une normalisation de tâches à moindre valeur ajoutée et la montée en compétences des collaborateurs pour maîtriser ces nouveaux outils.

Le **secteur de l'agriculture se transforme** ainsi sous l'effet des mutations profondes de son environnement :

- la mondialisation des échanges, la fluctuation des marchés et la pression de la distribution et de la demande que la crise du pouvoir d'achat exacerbe influent sur la rentabilité des activités agricoles et forestières ;
- le modèle d'exploitation familiale est en perte de vitesse et les exploitations plus grandes et moins nombreuses ;
- les activités des entreprises du secteur se diversifient, mouvement facilité par le développement du numérique et du e-commerce (ex. ateliers de transformation, circuits courts) ;
- le salariat se développe et de nouvelles coopérations émergent entre les acteurs de l'agriculture.

■ Un déficit d'attractivité

Le secteur de l'agriculture se trouve actuellement confronté à un défi majeur : son déficit d'attractivité auprès des jeunes et des actifs. Le secteur peine à susciter l'engouement des nouvelles générations et à attirer. 50 % des recrutements sont jugés difficiles en 2022 selon l'enquête Besoins en main d'œuvre de Pôle Emploi : cette tension extrême et persistante sur l'emploi revêt une importance singulière au regard de la place centrale du secteur de l'agriculture dans la souveraineté alimentaire de la France et de ses territoires.

A l'instar d'autres secteurs professionnels, la **visibilité insuffisante de l'étendue des métiers et des secteurs de l'agriculture** et la **méconnaissance des opportunités professionnelles variées** contribuent à ce déficit d'attractivité. Mais plus encore que les secteurs de l'industrie ou des services, l'image traditionnelle des métiers de la production agricole, de la sylviculture ou encore des travaux forestiers ne reflète pas toujours la réalité d'un secteur en constante mutation qui intègre des innovations telles que l'agriculture de précision et les systèmes automatisés. A cela s'ajoute un sujet spécifique au secteur de l'agriculture, la **nécessité d'accompagner le renouvellement des générations**, de prendre en compte l'évolution du profil des candidats et de leurs aspirations, ainsi que le besoin d'accompagner de nouveaux publics non issus du monde agricole.

Le secteur de l'agriculture contribuera encore plus fortement à la souveraineté alimentaire du pays et à sa transition écologique si les emplois demandés sont pourvus et les compétences requises détenues. C'est en effet **l'évolution des métiers et des compétences** qui déterminera la capacité des entreprises du secteur à mener à bien les transitions, énergétique, environnementale et technique, et à se positionner favorablement dans leurs filières respectives.

1.2. Les difficultés que soulèvent les métiers SEET

Le secteur de l'agriculture est une **source importante d'emplois dans les territoires**. Les investigations conduites dans le cadre des Études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture comptabilisent plus de 162 400 établissements employeurs et près de 1 100 000 emplois salariés en 2022³.

La **population des emplois de l'agriculture évolue fortement** depuis une dizaine d'années⁴ :

- Si globalement les établissements employeurs et effectifs salariés du secteur de l'agriculture sont en augmentation (ex. secteurs Paysages et espaces verts, Entreprises de travaux agricoles, Arboriculture), certains des secteurs analysés connaissent une diminution de

³ Données MSA 2022 – tableau de bord FAFSEA et tableau de bord CCMSA/FNEDT – sur le périmètre des 7 méta-secteurs analysés

⁴ Données MSA 2022 – tableau de bord FAFSEA et tableau de bord CCMSA/FNEDT

leurs effectifs, comme les secteurs Grandes cultures (-6 % entre 2019 et 2022) et Viticulture (-1 %).

- Le **vieillissement des actifs de l'agriculture** – au-delà des chefs d'exploitations – est à l'œuvre :
 - ✓ 58 % des chefs d'exploitations et co-exploitants ont 50 ans ou plus, un chiffre en augmentation de 6 points depuis 2010 ;
 - ✓ 11 % des effectifs salariés de l'agriculture ont 60 ans ou plus en 2022, et jusqu'à 17 % pour le secteur viticole.
- Les **emplois sont encore peu féminisés** : seules 33 % de femmes travaillent dans l'agriculture en 2022 et seulement 12 % dans le secteur Paysage et espaces verts.

Le secteur de l'agriculture se caractérise également par une **part significative d'emplois courts**, à durée déterminée, notamment dans les secteurs Arboriculture (91 % des contrats en 2022) et Viticulture (82 %). Une étude traitant spécifiquement les problématiques des emplois saisonniers est en cours⁵. À noter que le secteur Paysage et espaces verts se distingue par le faible recours aux contrats courts et saisonniers : 85 % des contrats sont à durée indéterminée dans le secteur en 2022⁶.

Les activités et les filières de production présentent des **spécificités territoriales marquées**. Si les effectifs salariés de la production animale sont particulièrement présents en Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire (45 % des emplois salariés du méta-secteur), les emplois du secteur Paysage se concentrent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (13 %, source UNEP), à proximité de la clientèle des particuliers et des entreprises privées. Cette concentration des établissements employeurs et des besoins de recrutement **accentue de fait les tensions au sein des bassins d'emplois**.

Aussi, le secteur de l'agriculture est confronté à de **fortes difficultés de recrutement** puisque, dans la moitié des cas, les postes sont jugés difficiles à pourvoir. Notons que ces besoins sont sous-estimés car l'utilisation du bouche-à-oreille et d'autres canaux de recrutement n'est pas comptabilisée dans les annonces d'emplois analysées par les statistiques publiques. Aussi, ces données ne tiennent pas compte de l'exhaustivité des métiers concernés par les besoins en main d'œuvre des entreprises du secteur de l'agriculture.

Entreprises, branches et leurs partenaires, acteurs de l'emploi et organismes d'appui, sont pleinement engagés et portent partout sur les territoires des actions et initiatives pour améliorer la visibilité des formations et des métiers, former les collaborateurs, faciliter l'accès à l'emploi, encourager les mobilités et les transitions professionnelles. L'analyse des métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et/ou en tension du secteur de l'agriculture vise à dégager des priorités et à **identifier ce sur quoi porter l'effort en priorité** pour répondre aux besoins d'évolution en emplois et en compétences des entreprises.

⁵ *Etude sur les emplois saisonniers en agriculture*

⁶ *Données de l'Union nationale des entreprises du paysage*



INTRODUCTION

1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi

2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers SEET

ANNEXES

2.1. Les métiers SEET dans l'agriculture

Les investigations menées dans le cadre des Études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture⁷ ont permis de caractériser **40 métiers 'SEET'** présents dans les entreprises et exploitations du périmètre.

Nous distinguons ces métiers selon leur catégorie-socioprofessionnelle (CSP) et secteur⁸ (tableaux 1, 2 et 3).

- **19 métiers d'ouvriers, agents et assimilés**

Tableau 1 : Métiers SEET parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Agent de conditionnement [Cariste / Trieur ; Agent de conditionnement ; Agent de quai / Magasinier]	
Agent de culture [Agent de culture – polyculture ; légumes sous serre ; légumes de plein champ ; Agent arboricole ; viticole ; horticole ; pépiniériste ; de production de semences]	
Agent d'élevage [Spécificités des filières porcines, équinnes, avicoles, bovines (lait/viande), ovine, caprine, piscicole et sur l'agent d'entretien plus spécifique aux filières porcines et équinnes (palefrenier)]	
Agent de prestation avicole / Chef d'équipe	
Agent de remplacement	
Agent de taille	
Berger / Gardien de troupeau	
Bucheron	
Chauffeur livreur [Spécificité pour le convoyeur de poissons vivants (filière piscicole)]	
Conducteur d'engins / tractoriste [Conducteur d'engins ; de machines à vendanger, d'engins de travaux paysagers / forestiers ; Agent tractoriste en viticulture]	
Elagueur	
Installateur en systèmes d'arrosage	
Jardinier paysagiste (intérieur/extérieur)	
Maçon du paysage	
Opérateur de sylviculture - reboisement / Reboiseur	
Opérateur de transformation, conditionnement et vente [Spécificités des filières porcines, caprines, ovines, bovines (ex. fromager, boucher) et piscicoles]	
Ouvrier terrain de sport	
Tondeur	
Pilote de drones et de robots	

⁷ Rapport de phase 1 - Cadrage et analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture et Mémoire technique – par Katalyse & Isara Conseil pour OCAPIAT (2024)

⁸ Légende des secteurs concernés détaillée dans l'annexe 1

- 10 métiers d'employés, techniciens et assimilés

Tableau 2 : Métiers SEET parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés

<i>Intitulés des métiers</i>	<i>Secteur(s) concerné(s)</i>
Chef d'équipe paysagiste / Chef de chantier	
Emplois administratifs qualifiés et hautement qualifiés [Secrétaire viti-vinicole ; Emplois administratif qualifié et hautement qualifié (secrétaires, comptables ...)]	
Pilote de machine de bucheronnage	
Technicien d'élevage	
Technicien de maintenance / mécanicien agricole [Technicien de maintenance / Mécanicien agricole ; Opérateur de maintenance de matériel forestier]	
Technicien de production de semences	
Technicien / Responsable logistique	
Technico-commercial / chargé d'affaires	
Coordinateur en biodiversité	
Employé qualifié et hautement qualifié en génie climatique [Comprenant l'ouvrier en génie écologique]	

- 11 métiers de cadres, responsables & assimilés

Tableau 3 : Métiers SEET parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef de culture [Chef de culture – polyculture ; Chef de cultures sous serre ; Chef de cultures légumières de plein champ ; Chef de culture arboricole ; Chef de culture viticole / Chef d'équipe ; Chef de culture horticole ; Chef de culture pépinière ; Chef de culture de production de semences]	
Conducteur de travaux [Conducteur de travaux paysagers ; Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles ; Conducteur de travaux forestier]	
Directeur technique viticole / Directeur d'exploitation viticole	
Gestionnaire forestier	
Maitre de chai	
Œnologue	
Responsable d'élevage	
Second d'exploitation en cultures spécialisées / chef d'équipe [Second d'exploitation en cultures maraichères spécialisées (sous serre et plein champ) ; Second d'exploitation / Chef de chantier / Chef d'équipe (secteur arboricole) ; Technicien de culture horticole ; Technicien de culture pépinière]	
Responsable qualité / réglementaire	
Responsable méthanisation	
Responsable SI / DSI	

2.2. Les métiers stratégiques du secteur de l'agriculture

■ Définition des métiers stratégiques

Les **métiers stratégiques** sont des métiers **essentiels au maintien et au développement de l'activité** de l'entreprise ou de l'exploitation agricole. Ils représentent le « cœur de métier » des entreprises et ne peuvent, de fait, être externalisés. Les activités de ces métiers ne sont ni sous-traitées, ni exercées par une compétence externe (ex : portage, prestation externes). Il s'agit également de métiers qui mobilisent des **compétences critiques** qui nécessitent un temps de formation et d'accompagnement particulièrement long et engageant pour les entreprises.

Le transfert de compétences est particulièrement critique pour les métiers stratégiques. En effet, le départ (à la retraite ou pour d'autres mobilités) d'un salarié exerçant un « métier stratégique » peut entraîner une perte de savoir-faire dans l'entreprise. Les entreprises et exploitations se doivent donc de mettre en œuvre des dispositifs spécifiques (ex : compagnonnage, tutorat, recours à l'alternance) pour assurer le transfert des compétences de pair à pair.

■ Spécificités sectorielles et territoriales

Plus de la moitié des métiers SEET du secteur de l'agriculture sont stratégiques. Les 28 métiers stratégiques identifiés sont essentiels au maintien et au développement de l'activité de l'ensemble des entreprises et exploitations de l'agriculture. Les tableaux 4, 5 et 6 ci-après indiquent les principaux secteurs concernés par ces métiers.

- 13 métiers d'ouvriers, agents et assimilés stratégiques

Tableau 4 : Métiers stratégiques parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés

<i>Intitulés des métiers</i>	<i>Secteur(s) concerné(s)</i>
Agent de culture [Agent de culture – polyculture ; légumes sous serre ; légumes de plein champ ; Agent arboricole ; viticole ; horticole ; pépiniériste ; de production de semences]	
Agent d'élevage [Spécificités des filières porcines, équinnes, avicoles, bovines (lait/viande), ovine, caprine, piscicole et sur l'agent d'entretien plus spécifique aux filières porcines et équinnes (palefrenier)]	
Agent de prestation avicole / Chef d'équipe	
Agent de remplacement	
Agent de taille	
Berger / Gardien de troupeau	
Bucheron	
Conducteur d'engins / tractoriste [Conducteur d'engins ; de machines à vendanger, d'engins de travaux paysagers / forestiers ; Agent tractoriste en viticulture]	
Elagueur	
Installateur en systèmes d'arrosage	
Opérateur de sylviculture - reboisement / Reboiseur	
Opérateur de transformation, conditionnement et vente [Spécificités des filières porcines, caprines, ovines, bovines (ex. fromager, boucher) et piscicoles]	
Ouvrier terrain de sport	

- 7 métiers d'employés, techniciens et assimilés stratégiques

Tableau 5 : Métiers stratégiques parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef d'équipe paysagiste / Chef de chantier	
Emplois administratifs qualifiés et hautement qualifiés [Secrétaire viti-vinicole ; Emplois administratif qualifié et hautement qualifié (secrétaires, comptables ...)]	
Pilote de machine de bucheronnage	
Technicien d'élevage	
Technicien de production de semences	
Technicien / Responsable logistique	
Technico-commercial / chargé d'affaires	

- 8 métiers de cadres, responsables & assimilés stratégiques

Tableau 6 : Métiers stratégiques parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef de culture [Chef de culture – polyculture ; Chef de cultures sous serre ; Chef de cultures légumières de plein champ ; Chef de culture arboricole ; Chef de culture viticole / Chef d'équipe ; Chef de culture horticole ; Chef de culture pépinière ; Chef de culture de production de semences]	
Conducteur de travaux [Conducteur de travaux paysagers ; Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles ; Conducteur de travaux forestier]	
Directeur technique viticole / Directeur d'exploitation viticole	
Gestionnaire forestier	
Maitre de chai	
Œnologue	
Responsable d'élevage	
Second d'exploitation en cultures spécialisées / chef d'équipe [Second d'exploitation en cultures maraichères spécialisées (sous serre et plein champ) ; Second d'exploitation / Chef de chantier / Chef d'équipe (secteur arboricole) ; Technicien de culture horticole ; Technicien de culture pépinière]	

2.3. Les métiers en particulière évolution du secteur de l'agriculture

■ Définition des métiers en particulière évolution

Les métiers en particulière évolution sont des métiers dont les **activités se réalisent dans des conditions renouvelées** sous l'effet des transformations à l'œuvre dans l'agriculture et des évolutions spécifiques aux secteurs où s'exercent les emplois concernés. Leurs compétences se transforment pour s'adapter aux nouveaux enjeux (réglementaires, environnementaux, technologiques...). Le **besoin de formation** est alors primordial.

10 principales transformations du secteur de l'agriculture ont été identifiées et analysées⁹ :

- **Encadrement renforcé des activités du secteur**

L'une des transformations majeures de l'agriculture résulte de l'encadrement renforcé de ses activités, façonnées par les politiques publiques, tant au niveau national qu'europpéen. Cette évolution, motivée par les impératifs tels que la sécurité alimentaire et la durabilité environnementale, entraîne des répercussions sur les conditions d'exercice des professionnels du secteur et crée le sentiment d'une certaine perte d'autonomie : traçabilité plus importante des pratiques, surveillance accrue des activités agricoles et démarches administratives complexifiées. Par ailleurs, les contraintes croissantes sur les techniques de production, souvent liées à des normes environnementales plus strictes, obligent les professionnels de l'agriculture à adapter leurs méthodes de travail.

Ces évolutions réglementaires ont un impact direct sur les compétences et les connaissances requises. Les salariés (profils cadres et techniciens qualifiés principalement) doivent aujourd'hui plus encore qu'hier suivre les évolutions du cadre réglementaire et normatif. Cela nécessite une veille constante et une adaptabilité pour rester en conformité avec les nouvelles exigences. La conformité aux normes environnementales, qu'il s'agisse de la conditionnalité des aides de la PAC, ou encore des certifications telles que le label AB ou HVE, exige une maîtrise détaillée des cahiers des charges spécifiques à chaque norme.

Aussi, la complexité croissante des activités nécessite d'avoir la capacité de former efficacement les salariés pour assurer la transmission des connaissances et compétences nécessaires, tout en garantissant la maîtrise des compétences « socles » nécessaires à l'exercice des activités.

- **Agroécologie et durabilité**

Le secteur de l'agriculture fait face à une transformation environnementale majeure. Cette évolution s'étend à plusieurs aspects, allant de la gestion des ressources hydriques à l'intégration d'énergies renouvelables, tout en affectant profondément les compétences et connaissances requises par les salariés de l'agriculture.

L'agroécologie promeut de nouvelles approches, que ce soit dans la conduite d'élevage, la gestion des ressources hydriques ou l'exploration de nouvelles cultures. Elle s'étend également au domaine énergétique avec le développement d'ateliers de production d'énergie renouvelable au sein des exploitations. Des techniques telles que la méthanisation, l'agrivoltaïsme, la géothermie, sont mises en œuvre en autoconsommation ou pour la vente. Une autre dimension de l'agroécologie concerne la gestion forestière durable, favorisant la plantation d'arbres et la préservation des forêts.

⁹ *Études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture : Rapport de phase 1 - Cadrage et analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture – par Katalyse & Isara Conseil pour OCAPIAT (2023)*



Cette transition vers l'agroécologie et la durabilité implique une évolution dans les compétences et connaissances requises par les salariés du secteur. Les salariés doivent développer une compréhension approfondie des systèmes d'exploitation, en intégrant les enjeux de biodiversité et de réchauffement climatique dans leurs activités. Des gestes au quotidien, tels que l'éco-conduite de tracteur, sont intégrés dans les pratiques courantes pour minimiser l'impact environnemental. Une meilleure connaissance du milieu, des écosystèmes, de la biodiversité et du fonctionnement des sols est nécessaire pour mettre en œuvre des pratiques agroécologiques efficaces. L'adoption de techniques alternatives de production, comme la lutte biologique, par exemple, devient par conséquent une compétence essentielle aux métiers du secteur de la production végétale. Les professionnels de la production animale interrogés anticipent une évolution des amplitudes de travail au regard des impacts du dérèglement climatique pour garantir le confort de l'animal et prévenir les risques professionnels (horaires décalés, coupures plus fréquentes, etc.).

Aussi, la capacité des dirigeants et chefs d'exploitation à opérer des choix dans l'offre de conseils et de formations pour sélectionner les pratiques et les technologies les plus adaptées aux entreprises, et assurer la montée en compétence des salariés, est déterminante.

- **Diversification des activités**

Les modèles économiques des exploitations et entreprises de l'agriculture évoluent vers un modèle plus entrepreneurial : diminution du modèle d'exploitation familiale, recours plus fréquent aux entreprises de travaux agricoles, etc. Les dirigeants et chefs d'exploitations s'inscrivent dans une recherche de modèles économiques plus robustes et diversifiés. Cette tendance se manifeste à travers des initiatives telles que l'introduction de la vente directe, le développement d'activités de transformation, ou encore la production d'énergies renouvelables. Ces évolutions notables engendrent des transformations significatives sur les connaissances et compétences requises dans les métiers de l'agriculture.

La recherche d'un modèle économique plus solide favorise la montée en puissance de compétences techniques spécifiques liées au développement de nouveaux ateliers productifs. Par exemple, les professionnels de la production animale ou végétale (profils cadre) doivent acquérir une expertise pointue afin d'investir efficacement dans de nouveaux outils de production. Le déploiement croissant des technologies numériques dans le secteur de l'agriculture exige des compétences en robotisation et en gestion des systèmes automatisés. Les professionnels doivent être en mesure d'adopter et de maîtriser ces outils numériques pour optimiser les processus et améliorer la productivité. La capacité à entretenir le matériel de production, notamment au niveau de la maintenance de premier niveau, devient ainsi cruciale pour une diversité de métiers afin d'assurer la continuité des activités.

En outre, le développement des activités de transformation et de commercialisation exige des compétences variées, notamment de maîtriser les techniques de fabrication et de conditionnement et les règles d'hygiène alimentaire. Les entreprises du secteur se voient confrontées à un besoin accru de compétences en marketing et communication pour accompagner l'évolution de leurs modèles économiques. La capacité à valoriser une offre complémentaire, vis-à-vis des clients, des partenaires ou des fournisseurs, devient une compétence stratégique pour assurer le succès des nouvelles activités diversifiées.

Par ailleurs, avec le développement d'ateliers de production d'énergie renouvelable, les compétences techniques des professionnels du secteur (profils techniciens supérieurs et cadres principalement) évoluent vers le pilotage de l'énergie, englobant le management de l'énergie et la compréhension du mix énergétique pour maximiser l'efficacité énergétique des exploitations. Ainsi, la diversification des activités agricoles engendre une profonde transformation des compétences et des connaissances pour mener à bien ces projets stratégiques.

- **Nouvelle organisation du travail**

L'agriculture opère une profonde mutation dans son organisation du travail en développant de nouvelles coopérations (GAEC, CUMA...) ou en recourant plus à la délégation (auprès de salariés,



de chefs de cultures / d'élevage, etc.) par exemple. Ces évolutions concourent au développement du salariat et s'accompagnent d'une nouvelle approche managériale, marquée par une structuration renforcée du management de proximité et favorisant la sécurisation des parcours professionnels et l'intégration de nouveaux entrants dans le secteur.

Les impacts de cette nouvelle organisation du travail s'observent à plusieurs niveaux, influençant les connaissances et les compétences requises dans les métiers de l'agriculture. D'une part, la capacité à manager et gérer des équipes poly-compétentes, ainsi qu'à donner du sens aux actions, devient essentielle et amène les profils cadres (voire des techniciens supérieurs) à acquérir et développer des compétences en management du changement. La délégation de responsabilité, des chefs d'exploitation aux techniciens et ouvriers, impose une structuration plus rigoureuse du management de proximité et favorise la diffusion d'une culture écrite. Les professionnels du secteur doivent développer la compétence de déléguer et partager les consignes de manière claire et efficiente. D'autre part, la communication et la gestion des conflits deviennent des compétences clés, notamment face à l'intégration de nouveaux entrants, de plus en plus éloignés du monde agricole.

La complexité des statuts de travail, des forfaits jours ou bien encore des contrats saisonniers, requiert également des connaissances juridiques approfondies pour apporter de la flexibilité et répondre aux attentes des collaborateurs, tout en respectant le cadre légal. Enfin, la capacité à présenter et valoriser son activité devient un impératif pour promouvoir une image positive et attractive du secteur et favoriser l'engagement des collaborateurs.

- **Complexité croissante du modèle de l'entreprise**

La complexité croissante du modèle économique des entreprises de l'agriculture est la conséquence des évolutions décrites plus haut. Pour faire face à cette complexité, leurs dirigeants doivent impérativement développer leurs connaissances dans les domaines de la gestion et du management.

La gestion prévisionnelle devient un pilier essentiel pour les responsables d'entreprises et exploitations de l'agriculture. Ces derniers doivent développer leurs compétences dans les domaines du contrôle de gestion, de la comptabilité, de la gestion financière et de la gestion des ressources humaines, pour anticiper les fluctuations du marché, optimiser leurs coûts de production et assurer une gestion efficiente de leurs ressources humaines. La multiplication des partenariats avec des prestataires et fournisseurs variés exige des compétences accrues en gestion des contrats et en collaboration interprofessionnelle pour négocier des accords avantageux tout en maintenant des collaborations durables.

Les professionnels du secteur doivent développer des capacités de gestion proactive pour anticiper, gérer les crises et accompagner le changement. La capacité à anticiper et gérer des crises devient un enjeu majeur au regard du contexte sectoriel de plus en plus sensible aux aléas climatiques, économiques et sanitaires. Les dirigeants du secteur doivent ainsi développer des compétences en gestion de crise pour être réactifs face aux situations imprévues et maintenir la stabilité de leur activité. Le management du changement apparaît également incontournable pour accompagner les salariés dans ces transformations. La complexification des nouveaux modèles économiques exige une gestion participative et une capacité à mobiliser les équipes face à ces évolutions.

- **Digitalisation croissante & agriculture connectée**

La digitalisation croissante et le développement de l'agriculture connectée révolutionnent les pratiques agricoles grâce à l'utilisation grandissante des outils numériques dans les process, équipements et prises de décisions. Cette évolution comprend une utilisation accrue d'outils numériques pour le partage d'informations et l'aide à la prise de décisions, ainsi qu'un renforcement de l'usage des logiciels et des plateformes numériques pour des activités variées telles que la vente de la production, l'achat de matériel, la gestion des stocks, le suivi des chantiers et le service client.



Ces évolutions impactent profondément les compétences et connaissances nécessaires aux métiers de l'agriculture pour s'adapter à ces évolutions. Les salariés de tous niveaux hiérarchiques et de compétence doivent désormais développer leur capacité à intégrer des données dans des supports numériques dédiés tels que des logiciels de traçabilité (ex. : « Mes P@rcelles » des Chambres d'Agriculture) pour effectuer les reporting exigés et assurer un suivi d'activité transparent. La compétence clé réside dans la capacité à exploiter et analyser les données, permettant ainsi une prise de décision éclairée dans la gestion des exploitations agricoles (profils plutôt techniciens et cadres). La maîtrise des outils numériques concerne non seulement les applications et les logiciels (ex. : traçabilité) mais aussi les moyens de communication digitaux voire des réseaux sociaux. Cela devient indispensable pour gagner en productivité et rester compétitif au regard des exigences pesant sur les exploitations. Les professionnels doivent ainsi être sensibilisés à la sécurisation des données, comprenant les risques liés à la perte de données et les menaces liées à la cybersécurité. Ainsi, la connaissance des règles d'utilisation, de transfert et de propriété des données devient une composante essentielle des compétences requises dans les métiers de l'agriculture (profils plutôt encadrants), inscrivant la profession dans une ère où la maîtrise d'outils numériques complète la maîtrise des savoir-faire traditionnels.

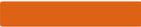
- **Développement de l'agriculture de précision**

Au-delà de la digitalisation et de l'agriculture connectée, on constate pour certains types d'exploitation ou de processus le développement de l'agriculture de précision. Cette transformation technologique de l'agriculture est caractérisée par l'automatisation et la robotisation croissante des machines et équipements, avec une intégration toujours plus poussée du numérique embarqué dans des engins tels que les équipements de semis, de traitement et de récolte. Cette évolution technologique vise à accroître l'efficacité opérationnelle, à optimiser l'utilisation des ressources et à améliorer la productivité des exploitations agricoles. Parallèlement, le développement de l'agriculture de précision implique une surveillance "augmentée" des exploitations grâce à l'utilisation d'outils digitaux tels que le monitoring et le suivi à distance de l'activité. Cette surveillance intensive, couplée au déploiement anticipé de l'intelligence artificielle (IA), offre une vision approfondie et en temps réel des processus agricoles, permettant une gestion proactive des exploitations.

Ces avancées technologiques ont un impact significatif sur l'évolution des compétences et des connaissances nécessaires pour les métiers agricoles. Les salariés (profils techniciens qualifiés et cadres) sont désormais amenés à maîtriser selon les besoins et les secteurs l'utilisation d'outils d'aide à la décision tels que les stations météo, le pilotage par sonde, et le monitoring des cultures et des élevages. Cela implique des capacités de mise en place, le paramétrage, le contrôle et l'analyse des paramètres de production et des données agricoles. Pour aller encore plus loin, les salariés agricoles de demain devront acquérir des notions de programmation pour exploiter pleinement le potentiel des systèmes automatisés. La capacité à effectuer un premier niveau de maintenance, comprenant des tâches telles que la réparation des batteries, devient également une compétence essentielle dans ce contexte. Enfin, les compétences en électromécanique sont de plus en plus recherchées pour assurer le bon fonctionnement des équipements agricoles hautement technologiques. Ainsi, le développement de l'agriculture de précision redéfinit le paysage des compétences requises, exigeant une combinaison de connaissances technologiques, en programmation et d'expertise pratique (maintenance) pour prospérer dans un environnement agricole de plus en plus numérisé.

- **Elargissement des profils recrutés**

Effet des facteurs de transformation sociaux et sociétaux de l'agriculture, on constate un élargissement des profils recrutés, qui marque un changement significatif dans la sociologie de la main d'œuvre salariée dans les années qui viennent. Cette évolution se manifeste notamment par l'intégration croissante de personnes n'ayant pas le profil traditionnellement associé au secteur agricole, dénommées "NIMA" (Non Issus du Monde Agricole) ou nouveaux actifs agricoles. Ces nouveaux recrutements concernent des personnes sans qualification spécifique dans le domaine agricole, provenant d'autres secteurs d'activité, des demandeurs d'emplois, des personnes en reconversion et parfois éloignées du marché du travail ou encore de la main-d'œuvre étrangère.



Cette transformation crée deux exigences nouvelles : l'intégration réussie de ces profils variés et la nécessité de les former aux spécificités du secteur agricole pour garantir leur maintien durable dans l'emploi agricole. Certaines compétences de base peuvent ne pas être maîtrisées (lire, écrire), une formation adaptée est alors nécessaire. L'acquisition des compétences de base de l'environnement agricole et du métier spécifique est essentielle pour la bonne réalisation des tâches et la pérennité des exploitations. Ce socle de compétences implique la connaissance des règles de sécurité liées à l'utilisation d'équipements, d'intrants, d'outillages et au travail avec des animaux.

Les compétences nécessaires à ces nouveaux profils vont au-delà des connaissances techniques spécifiques. Il est essentiel de comprendre les "interdépendances" entre les différentes fonctions et métiers au sein des exploitations, ainsi que les impacts potentiels de leurs actions sur les tâches des autres collaborateurs. De plus, les salariés agricoles déjà formés doivent développer des compétences relationnelles pour pouvoir transmettre et accompagner la montée en compétences des nouveaux entrants. L'aspect humain devient donc un élément clé de la réussite de l'intégration et de la fidélisation des profils, avec un besoin croissant de compétences pédagogiques et d'encadrement.

- **Prise en compte des nouvelles attentes des salariés**

Les évolutions sociétales produisent de nouvelles attentes des salariés. La crise consécutive au Covid a accéléré l'évolution du rapport à l'emploi et au travail des salariés, de plus en plus en quête de sens dans leur activité professionnelle et d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ce changement entraîne un turnover plus important des salariés, caractérisé par des entrées et des sorties à différentes étapes de leur vie professionnelle. Face à ces évolutions, les exploitations agricoles se voient obligées de structurer et de professionnaliser leur gestion des ressources humaines pour proposer de nouvelles formes d'organisation du travail et des parcours d'évolution professionnelle, favorisant ainsi la mobilité interne et contribuant à la fidélisation des salariés.

La prise en compte de ces nouvelles attentes impacte les compétences nécessaires des salariés agricoles, qui doivent maîtriser le cadre social et donc se tenir informés des évolutions RH (veille juridique). La structuration des pratiques et plus globalement des ressources humaines devient essentielle et couvre plusieurs volets tels que l'accueil, l'intégration, la mise en place de parcours de formation et l'élaboration d'une politique de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT). Cela peut se traduire par une plus grande flexibilité des horaires de travail et la prise en compte de la mobilité des salariés, particulièrement importante dans les zones rurales. Cette évolution sociétale entraîne également une diversification des profils et des statuts au sein des entreprises agricoles, avec l'emploi de salariés en CDI, des contrats d'alternance, des contrats saisonniers, et autres formes d'engagements et en conséquence la maîtrise de ces statuts (conditions de mise en place, rédaction des contrats). Pour conserver le salarié dans le secteur de l'agriculture, les exploitants doivent être capables d'offrir des parcours professionnels au-delà de la structure employeur, à l'échelon du bassin d'emplois. Enfin, cette transformation requiert le développement de compétences de management axées sur le savoir-être pour favoriser un environnement de travail plus équilibré et propice au bien-être des salariés.

- **Evolution du rapport des citoyens à l'agriculture**

L'évolution du rapport des citoyens à l'agriculture constitue un facteur sociétal clé qui influence profondément le secteur. Actuellement, des incompréhensions voire des tensions émergent entre les citoyens et le monde agricole. Elles rendent l'exercice des métiers agricoles plus complexe et expliquent pour partie les difficultés de recrutement. Cette situation résulte en partie de la diffusion d'une image parfois défavorable de l'agriculture et des métiers qui lui sont associés.

Cette transformation sociétale a des implications significatives sur l'évolution des compétences des métiers du secteur. Les salariés (tous niveaux de compétence et échelons hiérarchiques) doivent apprendre à valoriser les métiers agricoles, notamment en mettant en avant leur diversité ainsi que

les parcours professionnels possibles au sein du secteur. Ces efforts de communication et de pédagogie impliquent une évolution des éléments de langage à tous les niveaux de l'entreprise. La visibilité accordée au salariat agricole devient essentielle pour renforcer la compréhension et l'appréciation du rôle crucial de l'agriculture et ainsi permettre de faciliter les recrutements dans le secteur. La valorisation des métiers agricoles doit également aller de pair avec une mise en avant des pratiques agricoles, en mettant en lumière les aspects techniques, environnementaux et numériques qui font le quotidien du fonctionnement des exploitations. Les salariés doivent être capables de communiquer de manière transparente sur les méthodes de production, les engagements en matière de durabilité et l'adoption de technologies novatrices. Ainsi, l'évolution du rapport des citoyens à l'agriculture souligne la nécessité pour les professionnels du secteur d'acquérir des compétences en communication, en sensibilisation, en pédagogie et en marketing afin de transformer l'image perçue du secteur. En offrant une vision positive et éclairée des métiers agricoles, les salariés contribuent non seulement à améliorer l'attractivité des exploitations agricoles, à développer la reconnaissance pour ces métiers essentiels, mais aussi à renforcer la confiance et l'acceptation de l'agriculture au sein de la société.

■ Spécificités sectorielles et territoriales

Nous identifions **18 métiers en particulière évolution** dans l'agriculture, concernés par tout ou partie des enjeux détaillés dans le paragraphe précédent (tableaux 7, 8 et 9).

- **7 métiers d'ouvriers, agents et assimilés en particulière évolution**

Tableau 7 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés

<i>Intitulés des métiers</i>	<i>Secteur(s) concerné(s)</i>
Agent de culture [Agent de culture – polyculture ; légumes sous serre ; légumes de plein champ ; Agent arboricole ; viticole ; horticole ; pépiniériste ; de production de semences]	
Agent de remplacement	
Berger / Gardien de troupeau	
Bucheron	
Installateur en systèmes d'arrosage	
Maçon du paysage	
Opérateur de sylviculture - reboisement / Reboiseur	

- **5 métiers d'employés, techniciens et assimilés en particulière évolution**

Tableau 8 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef d'équipe paysagiste / Chef de chantier	
Pilote de machine de bucheronnage	
Technicien d'élevage	
Technicien de maintenance / mécanicien agricole [Technicien de maintenance / Mécanicien agricole ; Opérateur de maintenance de matériel forestier]	
Technicien de production de semences	

- **6 métiers de cadres, responsables & assimilés en particulière évolution**

Tableau 9 : Métiers en particulière évolution parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef de culture [Chef de culture – polyculture ; Chef de cultures sous serre ; Chef de cultures légumières de plein champ ; Chef de culture arboricole ; Chef de culture viticole / Chef d'équipe ; Chef de culture horticole ; Chef de culture pépinière ; Chef de culture de production de semences]	
Conducteur de travaux [Conducteur de travaux paysagers ; Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles ; Conducteur de travaux forestier]	
Directeur technique viticole / Directeur d'exploitation viticole	
Gestionnaire forestier	
Responsable d'élevage	
Second d'exploitation en cultures spécialisées / chef d'équipe [Second d'exploitation en cultures maraichères spécialisées (sous serre et plein champ) ; Second d'exploitation / Chef de chantier / Chef d'équipe (secteur arboricole) ; Technicien de culture horticole ; Technicien de culture pépinière]	

2.4. Les métiers émergents du secteur de l'agriculture

■ Définition des métiers émergents

Les métiers émergents sont des **nouveaux métiers** qui se développent dans les entreprises du secteur de l'agriculture pour exercer de nouvelles activités et développer de nouvelles compétences au sein des structures employeuses. Selon leur stratégie, les **entreprises recrutent des experts** du domaine pour bénéficier de leurs compétences « métiers » et les diffuser à l'ensemble de l'organisation. Elles recourent sinon à la **mobilité interne** en formant leurs salariés. Il s'agit généralement de salariés qui ont déjà développé des compétences pour le nouveau champ ou domaine d'activité.

■ Spécificités sectorielles et territoriales

6 métiers émergents ont été identifiés et caractérisés comme tels dans l'agriculture (tableau 10) :

Tableau 10 : Métiers émergents

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Les métiers d'ouvriers, agents & assimilés	
Pilote de drones et de robots	
Les métiers d'employés, techniciens & assimilés	
Coordinateur en biodiversité	
Employé qualifié et hautement qualifié en génie climatique [Comprenant l'ouvrier en génie écologique]	
Les métiers de cadres, responsables & assimilés	
Responsable qualité / réglementaire	
Responsable méthanisation	
Responsable SI / DSI	

Les métiers listés ci-dessus concernent principalement les **grandes entreprises** des secteurs concernés. Certains métiers, comme le responsable qualité / réglementaire, peuvent être mutualisés au sein d'un groupement d'employeurs.

- Le développement de la robotique agricole et des outils d'intelligence artificielle concourt à recruter des experts du pilotage de drones et de robots pour diversifier l'offre de services des entreprises du paysage et des travaux agricoles.
- L'employé qualifié et hautement qualifié en génie climatique (ou ouvrier en génie climatique) correspond à un emploi qui apparaît principalement dans les entreprises des paysages et des travaux forestiers pour son expertise dans la gestion des espaces naturels et la prise en compte des enjeux liés à l'agroécologie et la durabilité des activités.
- Le responsable des Systèmes d'Information est un métier présent davantage dans le secteur Horticulture et Pépinière, en raison de la digitalisation croissante des activités qui favorise la structuration de la fonction SI au sein des entreprises du secteur.

2.5. Les métiers en tension du secteur de l'agriculture

■ Définition des métiers en tension

Les **métiers en tension** sont des métiers dont les difficultés de recrutement sont particulièrement marquées. Pour caractériser les métiers en tension du secteur de l'agriculture, nous avons retenu la définition de la Dares et de Pôle emploi, et plus particulièrement les **indicateurs complémentaires** qui permettent de **préciser les origines des tensions**.

6 indicateurs permettent de déterminer si un métier est en tension :

- **Forte intensité d'embauche**

Cet indicateur mesure la récurrence des projets de recrutement des entreprises du secteur. Plus¹⁰ les entreprises recrutent, plus elles sont confrontées à des problématiques de tension. Une note élevée à cet indicateur indique que le besoin de renouvellement est important en raison, par exemple, d'une pyramide des âges vieillissante ou d'un taux de mobilité élevé.

- **Conditions de travail contraignantes**

Des conditions de travail contraignantes peuvent complexifier les recrutements. Un environnement de travail dont les contraintes physiques (ou limitations physiques), les contraintes de rythme, la répétition des tâches, les périodes de travail en dehors des plages habituelles (ou morcelées dans la journée) sont autant de facteurs qui augmentent les tensions. Les difficultés de recrutement peuvent être renforcées par la concurrence d'autres secteurs d'activités ou filières agricoles dont les conditions de travail apparaissent moins contraignantes.

- **Non-durabilité de l'emploi**

Les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir. Un contrat à durée déterminée ou un emploi saisonnier peut être moins attractif pour les candidats, et augmenter les difficultés de recrutement.

- **Manque de main d'œuvre disponible**

Cet indicateur mesure la disponibilité du vivier de recrutement. Une note élevée à cet indicateur signifie que l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi est importante.

- **Lien entre la spécialité de formation et le métier**

Le décalage entre les compétences requises par l'entreprise et celles dont disposent les demandeurs d'emplois alimente également les tensions. Une note élevée indique que le métier est difficile d'accès pour des personnes qui ne possèdent pas la formation requise.

- **Inadéquation géographique**

La main d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais inégalement répartie géographiquement, créant des tensions localisées dans certains bassins d'emploi. Le manque de mobilité ou encore la concurrence d'autres secteurs d'activité et/ou filières agricoles dans le bassin d'emploi accentue par ailleurs les tensions locales.

¹⁰ A l'appui de la note méthodologique de la DARES sur les motifs de tension

■ Spécificités sectorielles et territoriales

29 métiers sont caractérisés **comme métiers en tension** sur les 40 métiers SEET identifiés (tableaux 11, 12 et 13). Parce que dans l'agriculture plus qu'ailleurs le nombre de recrutements issus de la publication d'offres d'emplois est limité, l'identification des métiers en tension dans l'agriculture ne repose pas sur l'indicateur de tension produit par la Dares et Pôle Emploi mais sur les regards croisés d'associations représentatives des différents secteurs et de dirigeants d'entreprises et d'exploitations agricoles.

- **17 métiers d'ouvriers, agents et assimilés en tension**

Tableau 11 : Métiers en tension parmi les métiers d'ouvriers, agents et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Agent de conditionnement [Cariste / Trieur ; Agent de conditionnement ; Agent de quai / Magasinier]	
Agent de culture [Agent de culture – polyculture ; légumes sous serre ; légumes de plein champ ; Agent arboricole ; viticole ; horticole ; pépiniériste ; de production de semences]	
Agent d'élevage [Spécificités des filières porcines, équinnes, avicoles, bovines (lait/viande), ovine, caprine, piscicole et sur l'agent d'entretien plus spécifique aux filières porcines et équinnes (palefrenier)]	
Agent de prestation avicole / Chef d'équipe	
Agent de remplacement	
Agent de taille	
Berger / Gardien de troupeau	
Bucheron	
Chauffeur livreur [Spécificité pour le convoyeur de poissons vivants (filière piscicole)]	
Conducteur d'engins / tractoriste [Conducteur d'engins ; de machines à vendanger, d'engins de travaux paysagers / forestiers ; Agent tractoriste en viticulture]	
Elagueur	
Installateur en systèmes d'arrosage	
Jardinier paysagiste (intérieur/extérieur)	
Opérateur de sylviculture - reboisement / Reboiseur	
Opérateur de transformation, conditionnement et vente [Spécificités des filières porcines, caprines, ovines, bovines (ex. fromager, boucher) et piscicoles]	
Ouvrier terrain de sport	
Tondeur	

- 6 métiers d'employés, techniciens et assimilés en tension

Tableau 12 : Métiers en tension parmi les métiers d'employés, techniciens et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef d'équipe paysagiste / Chef de chantier	
Emplois administratifs qualifiés et hautement qualifiés [Secrétaire viti-vinicole ; Emplois administratif qualifié et hautement qualifié (secrétaires, comptables ...)]	
Pilote de machine de bucheronnage	
Technicien d'élevage	
Technicien de production de semences	
Technico-commercial / chargé d'affaires	

- 6 métiers de cadres, responsables & assimilés en tension

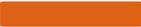
Tableau 13 : Métiers en tension parmi les métiers de cadres, responsables et assimilés

Intitulés des métiers	Secteur(s) concerné(s)
Chef de culture [Chef de culture – polyculture ; Chef de cultures sous serre ; Chef de cultures légumières de plein champ ; Chef de culture arboricole ; Chef de culture viticole / Chef d'équipe ; Chef de culture horticole ; Chef de culture pépinière ; Chef de culture de production de semences]	
Conducteur de travaux [Conducteur de travaux paysagers ; Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles ; Conducteur de travaux forestier]	
Maitre de chai	
Œnologue	
Responsable d'élevage	
Second d'exploitation en cultures spécialisées / chef d'équipe [Second d'exploitation en cultures maraichères spécialisées (sous serre et plein champ) ; Second d'exploitation / Chef de chantier / Chef d'équipe (secteur arboricole) ; Technicien de culture horticole ; Technicien de culture pépinière]	

Certains de ces métiers sont **particulièrement en tension sur les territoires** car ils cumulent plusieurs motifs de tension (intensité d'embauche, forte saisonnalité, concurrence extra-sectorielle, etc.). Le tableau 14 ci-après résume les secteurs et les territoires les plus concernés.

Tableau 14 : Métiers en forte tension

Métiers en forte tension	Territoire(s) et secteur(s) particulièrement concerné(s)
Agent de culture	<u>Intensité d'embauche et forte saisonnalité</u> : - Agent maraîcher (sous serre et plein champ) en Bretagne et Pays de la Loire - Agent arboricole en Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur <u>Concentration des entreprises</u> : - Agent horticole pépiniériste en Centre-Val-de-Loire et Pays de la Loire
Agent de taille	<u>Intensité d'embauche et forte saisonnalité</u> : - Viticulture en Nouvelle-Aquitaine - Arboriculture en Provence-Alpes-Côte d'Azur
Chef de culture	Tensions renforcées en Occitanie au regard du besoin de compenser les départs en retraite des exploitants agricoles
Conducteur d'engins / Tractoriste	<u>Concurrence extra-sectorielle marquée</u> (secteur du BTP notamment) : - En Hauts-de-France avec les travaux du Canal Seine Nord - En Ile-de-France, plus spécifiquement auprès des secteurs Grandes cultures, Paysage et espaces verts, Entreprises de Travaux Agricoles <u>Intensité d'embauche</u> : - Délégation croissante des tâches (« évolution du 'faire' vers le 'faire-faire' ») accentuant les besoins de recrutement des secteurs ETA et ETF - Tensions accrues dans le secteur Viticole, en particulier pour les conducteurs de machines à vendanger
Agent d'élevage (et d'entretien)	<u>Intensité d'embauche</u> : territoires à forte densité d'élevage pénalisés par le déficit d'image de la société civile et par une concurrence plus marquée entre employeurs
Technicien d'élevage	- Filière porcine et bovine laitière en Bretagne et Pays de la Loire - Filière avicole en Nouvelle-Aquitaine
Responsable d'élevage	- Filière ovine et caprine en Provence-Alpes-Côte d'Azur - Filière bovine viande en Occitanie
Agent de prestation avicole / chef d'équipe	<u>Déficit d'image de filière avicole et absence de formations spécialisées</u> impactant tout particulièrement les entreprises de Nouvelle-Aquitaine et des Pays de la Loire qui concentrent les besoins
Bucheron	<u>Intensité d'embauche</u> en Nouvelle-Aquitaine et Grand-Est (concentration des offres d'emploi) <i>Source : PIC EDEC Forêt-Bois</i>
Elagueur	<u>Conditions de travail contraignantes</u> : pénibilité du métier entraînant une durée d'activité relativement courte pour ces professionnels du secteur Paysage et espaces verts
Jardinier paysagiste (extérieur / intérieur)	<u>Difficultés de recrutement exacerbées</u> en Ile-de-France (62 % des projets de recrutement de salariés permanents jugés difficiles en 2022), Grand-Est (59 %) et Bourgogne-Franche-Comté (56 %) <i>Source : Données UNEP</i>
Maitre de chai	Secteur viticole en Nouvelle-Aquitaine
Conducteur de travaux	<u>Concentration des offres d'emploi</u> en Nouvelle-Aquitaine et Grand-Est <i>Source : PIC EDEC Forêt-Bois</i>
Pilote de machine de bucheronnage	Demande accrue de pilotes de machines de bucheronnage dans les services de remplacement en Ariège (Occitanie) par exemple
Opérateur de sylviculture - reboisement / Reboiseur	<u>Concentration des offres d'emploi</u> en Grand-Est (Plan de relance) <i>Source : PIC EDEC Forêt-Bois</i>



INTRODUCTION

1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi

2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers SEET

ANNEXES

Dans un contexte en perpétuelle évolution, les acteurs de l'agriculture – tant les entreprises, les organisations professionnelles, les établissements de formation, que les intervenants spécialisés dans l'emploi, la formation et l'insertion – mettent en œuvre une diversité d'actions pour répondre aux problématiques liées à l'attractivité des métiers, à l'orientation, à la formation, aux mobilités et transitions professionnelles. Ces initiatives, souvent coordonnées à l'échelle locale, régionale et/ou nationale, démontrent l'engagement collectif des acteurs de l'agriculture pour relever les défis des métiers SEET. Ces parties prenantes contribuent à créer un écosystème propice à l'attractivité, à l'orientation et au développement professionnel dans le secteur de l'agriculture.

Nous avons déterminé **3 typologies de réponses** coordonnées par les acteurs cités précédemment qui permettent de répondre aux problématiques des métiers SEET de l'agriculture :

- **Faire connaître le secteur et les métiers, accroître leur attractivité**

Au niveau de l'attractivité des emplois, les acteurs cherchent à valoriser l'image des métiers de l'agriculture en mettant en avant les aspects innovants, durables et variés de ces professions. Des campagnes de communication, des témoignages d'expériences réussies, la promotion des opportunités de carrière diversifiées sont autant de moyens employés pour susciter l'intérêt des jeunes diplômés, demandeurs d'emplois et actifs en reconversion. De même, la réponse aux Appels à Manifestations d'Intérêt Compétences et Métiers d'Avenir constitue un levier majeur pour faire connaître et accroître l'attractivité du secteur de l'agriculture. Ces initiatives visent à mobiliser les acteurs autour de projets structurants au service de l'attractivité des métiers de l'agriculture.

- **Développer le recours à la formation en favorisant son accès et/ou en adaptant les référentiels de formation**

Pour résoudre les défis liés à l'orientation, des collaborations étroites entre les établissements de formation et les entreprises de l'agriculture se développent. Des journées de découverte, des stages pratiques et des échanges entre professionnels et étudiants sont organisés afin d'offrir une vision concrète des réalités du secteur et d'orienter les jeunes vers des choix de carrière éclairés. De même, des initiatives sont organisées par les acteurs de l'emploi et de la formation pour faire découvrir les opportunités de carrières au public plus éloigné de l'emploi à travers la mise en place de dispositifs POE par exemple (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou préparation opérationnelle à l'emploi collective). En matière de formation, des programmes adaptés aux évolutions technologiques et aux nouvelles pratiques sont déployés dans les établissements scolaires. Des certifications de branches sont révisées ou créées grâce aux conclusions des études sectorielles et territoriales réalisées par les acteurs de l'agriculture. Des dispositifs de formation innovants sont également organisés, comme le contrat de professionnalisation expérimental¹¹, pour permettre aux personnes plus éloignées de l'emploi d'accéder à une formation sur-mesure, adaptée aux besoins de l'entreprise et du bénéficiaire.

- **Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi**

L'accès à l'emploi est facilité par des dispositifs d'accompagnement personnalisé, intégrant des stages préparatoires à l'emploi, des offres de formation en alternance, ainsi que des programmes d'insertion professionnelle. Ces actions visent à créer des passerelles entre le monde de la formation et celui de l'emploi, favorisant ainsi une intégration harmonieuse des jeunes, des personnes éloignées de l'emploi et des actifs en reconversion.

Les questions de mobilité et de transition professionnelle sont également abordées par les acteurs du secteur de l'agriculture des programmes d'accompagnement spécifiques. Des dispositifs d'aide

¹¹ <https://www.ocapiat.fr/capalt/quelles-differences-entre-le-contrat-de-professionnalisation-experimental-et-le-contrat-de-professionnalisation-classique/>

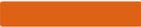
à la mobilité géographique, des mesures de soutien lors des transitions professionnelles ou encore des partenariats avec les acteurs de l'insertion sont mis en place pour faciliter l'intégration au sein du secteur de l'agriculture. Aussi, les groupements d'employeurs sont un levier employé par les professionnels de l'agriculture pour faciliter le recrutement de salariés et le partage de compétences au sein d'un bassin d'emploi.

Le tableau 15 ci-après illustre le positionnement des **14 principales actions** mises en œuvre par les acteurs de l'agriculture selon la nature de la réponse apportée :

- organisation de rencontres ou mise en place de dispositifs favorisant le recrutement ;
- participation ou création d'actions de communication ;
- amélioration de la QVCT et des minima salariaux ;
- mise en place de groupements d'employeurs ;
- réponse aux AMI Compétences et Métiers d'Avenir visant à mieux répondre aux enjeux de formation et d'attractivité ;
- aide à la mobilité et à l'accès au logement ;
- révision et création de certifications de branches ;
- adaptation et développement de l'offre de formation, initiale et continue ;
- mise en place de dispositifs POE ;
- recours au contrat de professionnalisation expérimental ;
- actions auprès des prescripteurs emploi formation ;
- mise en place de partenariats avec les acteurs de l'insertion ;
- accompagnement à la reconversion professionnelle ;
- réalisation d'études sectorielles & territoriales.

Tableau 15 : Principales actions mises en œuvre par les acteurs de l'agriculture

Types d'action	Attractivité et information		Développement de la formation		Accès et maintien dans l'emploi	
	Observer & comprendre	Faire connaître & accroître l'attractivité	Favoriser l'accès à la formation	Adapter les formations	Favoriser l'accès à l'emploi	Garder les emplois
1. Organisation de rencontres ou mise en place de dispositifs favorisant le recrutement					X	
2. Participation ou création d'actions de communication & d'attractivité auprès de divers publics		X	X		X	
3. Amélioration de la QVCT et des conditions salariales					X	X
4. Mise en place de groupements d'employeurs			X		X	
5. Réponse aux AMI Compétences et Métiers d'Avenir visant à mieux répondre aux enjeux de formation et d'attractivité		X	X	X		
6. Aide à la mobilité et à l'accès au logement			X		X	
7. Révision et création de certifications de branches			X	X		
8. Adaptation et développement de l'offre de formation				X		
9. Mise en place de dispositifs POE				X	X	
10. Recours au contrat de professionnalisation expérimental				X	X	
11. Actions auprès des prescripteurs emploi formation					X	
12. Mise en place de partenariats avec les acteurs de l'insertion			X		X	
13. Accompagnement à la reconversion professionnelle					X	
14. Réalisation d'études sectorielles & territoriales	X					



L'analyse des principales actions menées sur les territoires illustre qu'une part importante des initiatives répondent à plusieurs besoins identifiés par les branches et couvrent une grande diversité de métiers de l'agriculture. En effet, l'identification et la caractérisation des métiers SEET du secteur de l'agriculture soulignent le nombre conséquent de métiers stratégiques (essentiels au maintien et au développement de l'activité des entreprises), de métiers en particulière évolution (en raison des principaux facteurs de changement) et de métiers en tension. Peu d'actions identifiées ciblent spécifiquement les métiers émergents en raison de leur nombre plus limité dans le secteur de l'agriculture.

Les **actions de communication** sont présentes dans tous les secteurs et dans toutes les régions. Elles sont à l'initiative de multiples structures ou groupements d'acteurs (fédérations de producteurs, ANEFA, interprofessions, chambres d'agriculture, CFA, régions, SRFD, etc.). Ces initiatives s'adressent à un public de plus en plus large et diversifié (élèves/étudiants, grand public, parents d'élèves, demandeurs d'emploi, salariés, etc.), et prennent de multiples formes (plaquettes informatives, participation à des salons/foires/forum, réseaux sociaux, vidéos, interventions dans les écoles, etc.). Notons la ligne directrice commune de ces actions de communication qui peut dépasser les enjeux relatifs aux emplois, en visant plus largement à porter un discours positif et améliorer l'image de l'agriculture (et de ses métiers).

Les acteurs de l'agriculture sont fortement mobilisés et se coordonnent pour faire face à un contexte de tensions exacerbées et généralisées dans les territoires. De multiples initiatives régionales et/ou sectorielles sont déployées pour **faciliter l'accès à l'emploi** :

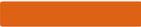
- les dispositifs de type POEC / POEI sont cités à de nombreuses reprises, avec des retours positifs, bien que plusieurs actions se heurtent à des difficultés croissantes sur le sourcing des candidats ;
- des initiatives parfois très spécifiques (groupe WhatsApp ou site internet local de partage de CV, jobdating...) sont entreprises.

Le **développement de la formation, initiale et continue**, est perçu comme un enjeu déterminant dans un grand nombre de secteurs et de régions, tant en termes d'accès à la formation qu'en termes d'adaptation des parcours aux évolutions de compétences (métiers en particulière évolution notamment). Des dispositifs de formation interne ou d'accompagnement à la montée en compétences (parfois informels) sont observés.

L'engagement collectif pour **améliorer les pratiques RH** témoigne d'une prise en compte croissante de la QVCT dans les entreprises de l'agriculture. Le déploiement d'une politique QVCT contribue à la fois à l'attractivité des métiers (dans un contexte de concurrence accrue avec d'autres secteurs d'activité) et à la fidélisation des salariés. Ces initiatives demeurent néanmoins plus difficiles à identifier car souvent individuelles, spécifiques à une entreprise et ne reposent pas toujours sur un dispositif formel.

Aussi, les problématiques des métiers SEET du secteur de l'agriculture sont **interdépendantes** (attractivité des métiers, développement de la formation, accès et maintien dans l'emploi) et requièrent une **combinaison d'actions** pour y répondre.

L'annexe 2 présente des illustrations de réponses dont la pertinence face aux enjeux associés aux métiers SEET a été soulignée par les organisations représentatives des différents secteurs de l'agriculture lors de la consultation menée dans le cadre des présents travaux.



INTRODUCTION

1. Métiers SEET : pourquoi et pour quoi

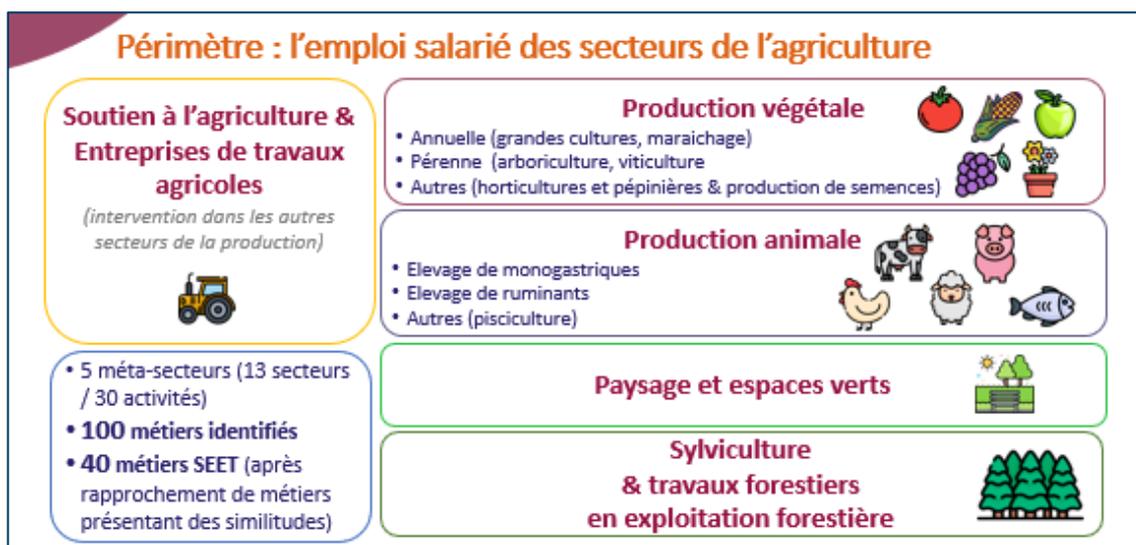
2. Réalité des métiers SEET dans le secteur de l'agriculture

3. Réponses apportées aux problématiques associées aux métiers SEET

ANNEXES

ANNEXE 1 : Le périmètre d'analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture

Graphique 2 : Périmètre d'analyse des métiers SEET du secteur de l'agriculture



5 méta-secteurs, comprenant 13 secteurs et 30 activités (tableau 16) :

Tableau 16 : Méta-secteurs, secteurs et activités

Méta-secteurs	Secteurs	Activités
Production végétale	<i>Annuelle</i> Grandes cultures	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Culture de céréales ✓ Culture de légumineuses ✓ Culture de canne à sucre ✓ Culture de PDT, oignons, betteraves ✓ Traitement primaire des récoltes
	<i>Annuelle</i> Maraichage	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Culture de légumes ✓ Culture de melons ✓ Culture de racines et tubercules (Comprenant légumes de serre, endive, champignons)
	<i>Pérenne</i> Arboriculture	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Culture de fruits tropicaux et subtropicaux ✓ Culture d'agrumes ✓ Culture de fruits à pépins et à noyau ✓ Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits
	<i>Pérenne</i> Viticulture	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Culture de la vigne
	<i>Autres productions</i> Horticulture et pépinières	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autres cultures non permanentes ✓ Reproduction de plantes
	<i>Autres productions</i> Production de semences	
Production animale	Elevage de monogastriques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevage de chevaux et autres équidés ✓ Elevage de porcins ✓ Elevages de volailles
	Elevage de ruminants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevage de vaches laitières, bovins et buffles ✓ Elevage d'ovins et de caprins ✓ Elevage d'autres animaux
	Autres élevages	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultures et élevages associés

Paysage et espaces verts		✓ Services d'aménagement paysager
Soutien à l'agriculture & Entreprises de travaux agricoles	Soutien à l'agriculture	✓ Location et location-bail de machines et équipements agricoles ✓ Autre mise à disposition de ressources humaines
	Entreprises de travaux agricoles	✓ Activités de soutien aux cultures ✓ Activités de soutien à la production animale
Sylviculture & travaux forestiers en exploitation forestière		✓ Sylviculture et autres activités forestières ✓ Exploitation forestière ✓ Services de soutien à l'exploitation forestière

ANNEXE 2 : Illustration de réponses aux problématiques SEET

Plusieurs illustrations perçues comme pertinentes par les organisations professionnelles consultées ont été identifiées dans les territoires¹². Celles-ci ne prétendent en aucun cas à l'exhaustivité.

- Actions visant à faire connaître & accroître l'attractivité du secteur et des métiers
 - ✓ « **Le Jardin Mobile** », initiative de l'Union Nationale des Entreprises du Paysage Bourgogne-Franche-Comté dont l'objectif est de faire connaître les bienfaits des espaces verts sur la ville et les métiers du paysage afin de susciter des vocations chez les publics scolaires¹³ ;
- Actions visant à développer la formation en favorisant son accès et/ou en adaptant les référentiels de formation
 - ✓ Conventions entre les organisations professionnelles, OCAPIAT et les acteurs de l'emploi et de la formation pour mettre en place des **Contrats de professionnalisation expérimentaux** dans les entreprises des branches de la production animale ou encore de l'horticulture ;
 - ✓ **Réponse à des AMI Compétences et Métiers d'Avenir**, à titre d'exemples : analyse prospective de l'offre de formation de la filière élevage en Pays de la Loire, projet CAPSAGRI visant à renforcer les compétences pour mieux accueillir et pérenniser le salariat des élevages, développement d'un CQP en viticulture en Nouvelle Aquitaine ;
 - ✓ Convention de partenariat entre un Groupement d'employeurs et un CFPPA pour former des alternants aux métiers de la viticulture ;
 - ✓ Mise en place de GPEC territoriale ou sectorielle (ou de branche).
- Actions visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi
 - ✓ **Convention de partenariat entre l'UNEP et la fédération des entreprises d'insertion** pour répondre à la demande croissante en main d'œuvre qualifiée de la branche du paysage et faciliter l'accès à la formation, développer la professionnalisation et faciliter le retour à l'emploi de personnes qui en sont éloignées¹⁴ ;
 - ✓ **Immersion des prescripteurs** de l'emploi et de la formation (Pôle Emploi, missions locales, etc.) dans les exploitations viticoles (visites d'exploitations, rencontres, etc.) ;
 - ✓ **Accompagnement collectif et individuel d'entreprises** dans leurs pratiques de recrutement et de gestion de leurs ressources humaines
 - Charte des entreprises innovantes et apprenantes déployée par le secteur Paysage et espaces verts pour accompagner les entreprises à structurer leur politique QVCT ;
 - Production d'un Guide des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines des travailleurs saisonniers par les organisations professionnelles en Occitanie ;
 - Comité de Développement de l'emploi (contractualisation Etat – Région dans les secteurs Maraichage et Viticulture) ;
 - Financement par l'Etat de 3 groupements d'employeurs sur différents départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes de prestations de conseil RH et rédaction d'une charte sur la professionnalisation de l'emploi partagé ;
 - Appui aux projets d'emplois du réseau des CUMA ;
 - Accompagnement « formation coaching » du réseau TRAME.

¹² Retenues pour leur pertinence face aux enjeux des métiers SEET, 4 initiatives ont été détaillées dans les études prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture : Rapport de phase 3 – par Katalyse & Isara Conseil pour OCAPIAT (2024)

¹³ <https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/content/uploads/2022/10/dossier-de-presse-unep-planche.pdf>

¹⁴ [lesentreprisesdupaysage.fr/parteneriat-unep-entreprises-insertion-creation-durable-emplois/](https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/parteneriat-unep-entreprises-insertion-creation-durable-emplois/)