



---

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

---

Synthèse – Phase 3

*Juin 2024*

*Philippe BOUTOT, Marceline COUTANT – Katalyse Lyon  
Maud BOUCHET – ISARA Conseil*

*Document réalisé par*





# PRECONISATIONS GENERALES SUR LES REPONSES A APPORTER AUX PROBLEMATIQUES DES METIERS SEET

Cinq recommandations générales ressortent de la présente étude pour une réponse appropriée aux difficultés soulevées par les métiers stratégiques, en tension, en évolution et émergents (SEET) de l'agriculture.

- **Consolider l'existant**

Il est recommandé de **consolider et pérenniser les actions éprouvées** plutôt que de multiplier de nouvelles initiatives. Il est également important de **transformer les actions expérimentales en dispositifs durables** pour valoriser les efforts investis. Quel que soit l'action ou le dispositif, la mise en réseau des entreprises est un élément susceptible de contribuer à la fois à favoriser la fluidité des parcours et à éviter l'isolement des chefs d'entreprises face à leurs problématiques de ressources humaines.

- **Intégrer la réponse à apporter aux enjeux spécifiques des métiers SEET**

La caractérisation SEET de 40 métiers de l'agriculture offre un point d'appui pour ré orienter des actions existantes ou les concentrer sur certains métiers, selon leur criticité sur un territoire donné.

- **Favoriser la coexistence de plusieurs types d'actions**

Les 40 métiers SEET sont le produit des transformations à l'œuvre dans l'agriculture et les problématiques qu'ils soulèvent trouvent racine dans plusieurs facteurs. En réponse, il convient à la fois d'agir sur l'attractivité des secteurs et des métiers, sur l'adaptation des formations et sur l'accès à la formation et à l'emploi. C'est l'effet combiné de ces leviers d'action qui produit in fine la réponse efficace aux difficultés soulevées par les métiers SEET.

- **Agir à la fois à l'échelle nationale et territoriale**

Au niveau national, les actions peuvent se concentrer sur les niveaux de qualification, la promotion des secteurs et des métiers, ainsi que sur les dispositifs nationaux d'accompagnement des ressources humaines. Au niveau territorial, en particulier régional, les réponses doivent être adaptées aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés, avec une attention particulière portée à la promotion des métiers les plus demandés, à l'adaptation des formations et à l'accès à l'emploi.

- **Renforcer le rôle des CPRE**

Les Comités Paritaires Régionaux de l'Emploi jouent un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions. Légitimes pour mobiliser les institutions et les opérateurs pertinents, tels que les Conseils Régionaux, OCAPIAT, l'ANEFA, ils offrent un **espace de concertation privilégié** pour définir une feuille de route régionale cohérente avec celle de la CPNE et concentrée sur quelques grandes priorités d'efforts.

## ACTIONS PRIORITAIRES A CONDUIRE

De façon plus spécifique, les préconisations s'articulent autour de **8 axes d'efforts prioritaires correspondant chacun à 8 actions à privilégier**.

- **Priorité élevée**

Ces axes d'efforts peuvent être considérés comme essentiels pour répondre aux enjeux des métiers SEET au sens où leur mise en œuvre répond à un besoin critique. La recommandation est que chaque CPRE s'en empare pour les décliner localement.

Axes	Objectifs
<b>Axe 1 - Favoriser l'accès aux formations pré qualifiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre à des profils éloignés de l'emploi (y compris personnes en situation d'illettrisme ou non francophones) de s'inscrire dans une dynamique de qualification et d'insertion professionnelle dans l'agriculture</li> <li>- Sensibiliser ces profils au secteur de l'agriculture, à ses filières et ses métiers</li> <li>- Agir favorablement sur leur savoir-être (développer leurs capacités d'apprentissage et de coopération)</li> </ul>
<b>Axe 2 - Diffuser plus largement l'accompagnement RH des entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter significativement le nombre d'entreprises bénéficiaires</li> <li>- Professionnaliser les entreprises de l'agriculture dans leur processus de recrutement et leur gestion des ressources humaines</li> <li>- Maintenir les salariés dans l'emploi agricole</li> <li>- Faire progresser les chefs d'entreprise et les cadres dans leur pratique du management</li> </ul>



- **Priorité moyenne**

Ces axes d'effort, considérés comme importants, correspondent à des actions engagées qui répondent de façon pertinente aux problématiques des métiers SEET du secteur de l'agriculture.

Actions	Objectifs
<b>Axe 3 - Renforcer la formation continue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la pérennité des dispositifs de formation continue et leur adaptation aux besoins sectoriels et territoriaux</li> <li>- Développer une culture de l'apprentissage tout au long de la vie professionnelle, au niveau des entreprises et des salariés</li> <li>- Elever in fine le niveau de qualification des salariés et leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires aux enjeux d'adaptation et de compétitivité des entreprises</li> </ul>
<b>Axe 4 - Soutenir le développement des GEIQ et GED</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre aux besoins pérennes en recrutement des entreprises de l'agriculture membres de la structure</li> <li>- Favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail présentes sur le territoire</li> <li>- Surmonter les problématiques de temps partiel / travail saisonnier inhérentes au secteur</li> </ul>
<b>Axe 5 - Développer l'ambassadeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre plus visibles et plus accessibles les métiers de l'agriculture (promotion des métiers, des parcours professionnels, des filières de formations...)</li> <li>- Humaniser la communication par des témoignages vidéo</li> <li>- Soutenir l'action d'information auprès des publics scolaires (collèges et lycées notamment) et du grand public</li> </ul>

- **Priorité moins forte**

Ces axes d'effort, moins prioritaires, correspondent à des actions de fond à mener à l'échelon national et régional.

Actions	Objectifs
<b>Axe 6 - Adapter les certifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter les certifications des métiers en particulière évolution pour tenir compte des compétences nouvelles à développer</li> <li>- Créer de nouvelles certifications sur tout ou partie des métiers émergents</li> </ul>
<b>Axe 7 - Faire évoluer les répertoires des branches et les fiches métiers pour intégrer les activités et les compétences renouvelables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aider les entreprises à caractériser leurs métiers en évolution et à cibler les activités et compétences en développement, en émergence et en diminution</li> <li>- Promouvoir les nouveaux métiers et les nouvelles compétences recherchés dans le secteur auprès des organismes de formation</li> </ul>
<b>Axe 8 - Essaimer les dispositifs de visite d'entreprises et d'exploitations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser l'accès à la formation et à l'emploi</li> <li>- Permettre aux candidats potentiels de se projeter dans le quotidien des professionnels de l'agriculture</li> <li>- Renforcer la capacité de prescription auprès de tous types de publics</li> </ul>

## RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN ACTION

Pour se les approprier, il paraît utile que chaque institution et opérateur se pose la question : **en quoi le contenu de l'étude et les recommandations qui en sont issues orientent-ils notre feuille de route, nos priorités d'efforts, notre logique d'action, au niveau national et territorial ?** Cela s'applique notamment à chaque CPRE, qui à l'appui des résultats de l'étude pourra réinterroger ses priorités, se recentrer sur un nombre limité d'actions à fort impact et/ou saisir des opportunités de réponse à appels à projet ou à manifestation d'intérêt sur les métiers et compétences

« **Favoriser l'accès aux formations pré qualifiantes** » et « **diffuser plus largement l'accompagnement RH des entreprises** » : les deux objectifs prioritaires qui émergent des recommandations ont comme points communs de répondre efficacement aux difficultés soulevées par les métiers SEET et de pouvoir susciter l'engagement des Régions, des branches de l'agriculture et de leurs partenaires sur des objectifs clairs et fédérateurs autour d'actions ou de dispositifs pré existants. Associée au second objectif, **la création d'un module de formation pré qualifiante sur la « maîtrise des compétences clés en agriculture »** pourrait marquer la volonté d'une action forte et visible pour favoriser l'entrée dans le salariat agricole d'un vivier renouvelé de candidats.

Parce qu'ils portent les compétences Orientation et Formation professionnelle et qu'ils agissent en faveur de l'insertion professionnelle, les **Conseils Régionaux doivent faire l'objet d'une attention toute particulière des CPRE et des directions régionales d'OCAPIAT**. Ceux-ci gagneraient à engager des démarches proactives auprès des Conseil Régionaux pour inscrire les priorités liées aux métiers SEET de l'agriculture dans les politiques de formation professionnelle et d'orientation et être force de proposition en proposant des actions partenariales structurantes.