



Trajectoires professionnelles en agriculture et saisonniers

Partie 3 : Préconisations pour stabiliser les parcours des saisonniers et faciliter les recrutements

Les passerelles entre métiers saisonniers : un idéal peu opérationnel dans lequel la formation ne joue qu'un rôle secondaire

La mobilité des saisonniers : des trajectoires sur mesure, souvent à l'échelle ultra-locale

- Les mobilités professionnelles avec les secteurs les plus proches sont les plus courantes et les plus aisées en raison de la proximité des compétences mobilisées et de l'environnement de travail

Mobilités facilitées



« Dans le secteur viticole, certains saisonniers n'ont pas la volonté d'enchaîner les vendanges avec une mission dans une cave, même si ça serait possible en termes de calendrier. »
 représentant des coopératives viticoles

Les passerelles entre métiers saisonniers : un idéal confronté à de nombreuses difficultés

- La généralisation en parcours professionnels « type » nécessiterait la prise en compte de quatre dimensions principales :



« La base pour les passerelles c'est l'appétence pour le métier, la compatibilité entre le cadre et le type de métiers. »
 représentant des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie

« On ne peut pas imaginer de schéma de mobilités systématique généralisable partout. »
 représentant ANEFA

Les ETAF et les groupements d'employeurs jouent un rôle central dans la stabilisation des parcours

- Les ETAF et les groupements d'employeurs : structures privilégiées pour permettre aux saisonniers d'enchaîner plusieurs missions saisonnières. Ces entreprises présentent plusieurs atouts :

Allongement de la durée des contrats, via l'enchaînement de missions

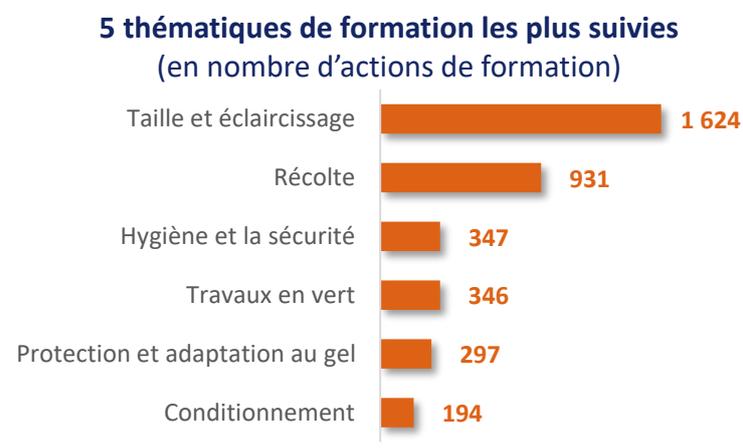
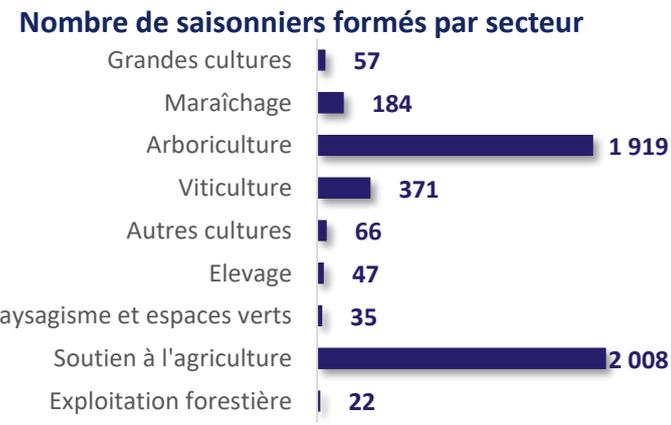
Suivi personnalisé des trajectoires professionnelles, prenant en compte les appétences

Parcours de formations individualisés pour accompagner la montée en compétences

Une offre de formation en lien avec l'emploi saisonnier répondant aux problématiques de terrain, pourtant très peu mobilisée

4 709 actions de formation suivies par des saisonniers en 2021 et 2022

< 1 % de saisonniers formés



239 actions de formation destinées à préparer la saison et à encadrer des saisonniers



Trajectoires professionnelles en agriculture et saisonniers

Partie 3 : Préconisations pour stabiliser les parcours des saisonniers et faciliter les recrutements

Préconisations pour sécuriser les parcours et faciliter le recrutement de saisonniers

Un **plan d'actions ciblées** fondé sur les principaux enseignements de l'étude et **coconstruit** en groupe de travail. En particulier, les retours de terrain ont montré que les réponses aux problématiques saisonnières **dépassent largement le champ de la formation**, doivent prendre en compte la **diversité des profils de saisonniers** et doivent être pensées à **l'échelle locale**.

CONSTAT N°1 – De nombreuses initiatives émergent à l'échelle territoriale

- Des solutions **concrètes** et **opérationnelles** émergent des territoires, elles se **construisent à l'échelle locale**
- Des initiatives parfois lancées « **en doublon** » dans plusieurs territoires
- Un lien et des **échanges entre acteurs** encore **insuffisant**



ACTION 1A. Centraliser et diffuser les retours d'expérience d'initiatives existantes



ACTION 1B. Favoriser l'expérimentation locale via la mise en place d' « actions pilotes »

CONSTAT N°2 – Une faible visibilité et attractivité des postes saisonniers

Un **manque d'attractivité et d'intérêt** pour les postes de saisonniers qui s'explique par :

- Une **faible visibilité** du secteur, des métiers, des opportunités d'emploi
- Une **image négative** des postes saisonniers (conditions de travail et d'accueil, rémunération...)
- Des chefs d'entreprises ou d'équipes **peu formés** au management et aux ressources humaines



ACTION 2A. Sensibiliser (puis former) les employeurs et chefs d'équipe à l'accueil



ACTION 2B. Développer un outil national référençant les opportunités d'emplois saisonniers



ACTION 2C. Renforcer les moyens d'animation locale dans les bassins prioritaires

CONSTAT N°3 – La formation des saisonniers comme opportunité de stabilisation ?

Peu de compétences requises pour exercer mais une **formation** qui permet de **sécuriser** les parcours :

- La **formation** dispensée au moment de la prise de poste, en **interne**
- La formation aux **compétences rares** (ex : conduite, taille de vigne...) n'est pas un enjeu prioritaire
- La formation : levier de **stabilisation**, particulièrement dans les **ETA** et les **groupements d'employeurs**



ACTION 3A. Accompagner les structures proposant des formations « intercalaires »



ACTION 3B. Soutenir l'émergence et le développement des ETA et des groupements d'employeurs