

Mieux accueillir et pérenniser l'emploi des salariés agricoles

Sophie Chauvat et Emmanuel Béguin
(Institut de l'Elevage)

Muriel Astier et Alexis Claudel (Trame)

SFER—Esa d'Angers—6 juin 2024

Contexte

- Augmentation de la proportion de la main-d'oeuvre salariée dans les exploitations :
 - 2010 - ETP salariés/MO totale = 28 %
 - 2020 - ETP salariés/MO totale = 32 %
- Difficultés de recrutement :
 - ~ 250 000 offres d'emploi prévisionnelles en 2024 $\Rightarrow$ 50 à 60 % anticipées comme difficiles
- Importance du turnover des salariés :
 - 80 % des salariés agricoles en poste en 2010 ont quitté l'agriculture en 2020
- Des besoins renouvelés en compétences



Les partenaires de l'étude



Diagnostic France 2030 – Compétences et métiers d'avenir : CAPSAgri



- Objectifs du projet :

- Identifier les problématiques liées aux tensions dans l'emploi des salariés de la production agricole
- Proposer des pistes à explorer

- En s'appuyant sur :

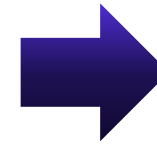
- *la caractérisation des profils des "nouveaux" salariés agricoles*
- *la description des besoins en compétences des salariés et des employeurs, pour mieux accueillir les salariés*
- *la connaissance de l'offre de formation et des parcours d'insertion dans l'emploi existants*

Données chiffrées, zoom filières, les acteurs

- Le contexte en chiffres (remobilisation de traitements de données existants)
- ~ 80 enquêtes qualitatives employeurs et salariés
- ~ 40 enquêtes qualitatives acteurs de l'emploi et de la formation
- 3 réunions participatives des acteurs (Rennes, Lyon, Paris – 48 participants)



14 exploitations bovin lait, 12 maraîchères, 16 tiers-employeurs (81 enquêtes)



13 tiers-employeurs (dont 4 GEIQ), 4 opérateurs de l'emploi, 8 acteurs économiques de la formation, 4 acteurs de l'enseignement agricole, 6 syndicats et fédérations d'agriculteurs, 6 autres organismes agricoles (41 enquêtes)



Les problématiques identifiées

Le métier de salarié de la production agricole est déprécié

- Le métier de salarié agricole est méconnu de la société :

"Nous, au premier abord, on se dit on s'occupe d'une vache, ce n'est pas si compliqué. Mais en fait non, il y a beaucoup de qualifications, il y a beaucoup de choses à savoir, et que ce n'est pas abordable pour tous nos publics." (France travail)

"Moi je vois, quand j'ai commencé à m'orienter vers ces choses-là, forcément mes parents étaient très réticents. 'Mais non, mais tu ne vas jamais gagner ta vie, et puis tu ne vas jamais trouver de travail et puis machin'. Parce que ça leur fait peur, parce qu'ils ne connaissent pas le milieu." (Salarié)



- Le métier de salarié agricole est déprécié au sein du monde agricole :

"Dans la tête des gens, un salarié agricole c'est quelqu'un qui n'a pas réussi à s'installer. Ça reste encore un peu un sous métier, on est un peu sous-éleveur quand on est salarié agricole." (Salarié)

La formation des salariés



- Le niveau de formation agricole des salariés est faible
 - 43 % des salariés de la production agricole ont le BEPC ou moins (2016)
 - 20 % ont suivi des études supérieures
- Le taux d'accès à la formation continue des salariés est de 11 %
- Les emplois proposés sont peu qualifiés
 - Près de 88 % des effectifs salariés concernent des profils peu qualifiés

Besoins en formation des salariés :

- connaissances zootechniques et agronomiques de base, gestes et savoir-faire techniques,
- conduite d'engins, bricolage,
- indicateurs de la conduite des troupeaux et des surfaces

Des employeurs peu formés à la gestion des ressources humaines



- Seulement 3 % des formations financées par VIVEA (2021 à 2023) concernent la **GRH**, l'organisation, le travail
- L'amélioration de la **qualité de vie et des conditions de travail** est aussi un facteur de fidélisation des salariés :
 - 2/3 des 40 salariés enquêtés trouvent le travail engageant physiquement (traite, contraintes climatiques)
 - Un équilibre vie privée/vie professionnelle pas toujours vécu comme positif :
 - ☐ saisonnalité du travail
 - ☐ astreinte du week-end
 - ☐ imprévisibilité



Des relations complexes entre les acteurs de l'emploi et de la formation



- Un maillage dense des acteurs de la formation et de l'emploi dans les territoires mais des questions se posent sur :
 - le nombre d'acteurs,
 - l'articulation entre les mondes professionnels agricoles et non agricoles,
 - le déploiement, la coordination et la disparité des actions mises en œuvre sur le terrain

"Il faut davantage travailler en partenariat, faire plus ensemble pour avoir plus de poids, sortir des 'prés carrés'. Jusqu'à présent ça ne fonctionnait pas bien." (Anefa)





Propositions de pistes à explorer

Des actions transversales

Coopération

Concertation des acteurs en évitant les écueils de la centralisation, de la dispersion des moyens et du repli sur soi

Acculturation opérateurs de l'emploi et de la formation agricole et non agricole

Communication

Communication d'envergure sur les métiers de salariés

Sensibiliser les jeunes (leurs parents), les conseillers d'orientation, l'enseignement général à l'intérêt de l'agriculture et de ses métiers

Visibilité des salariés agricoles

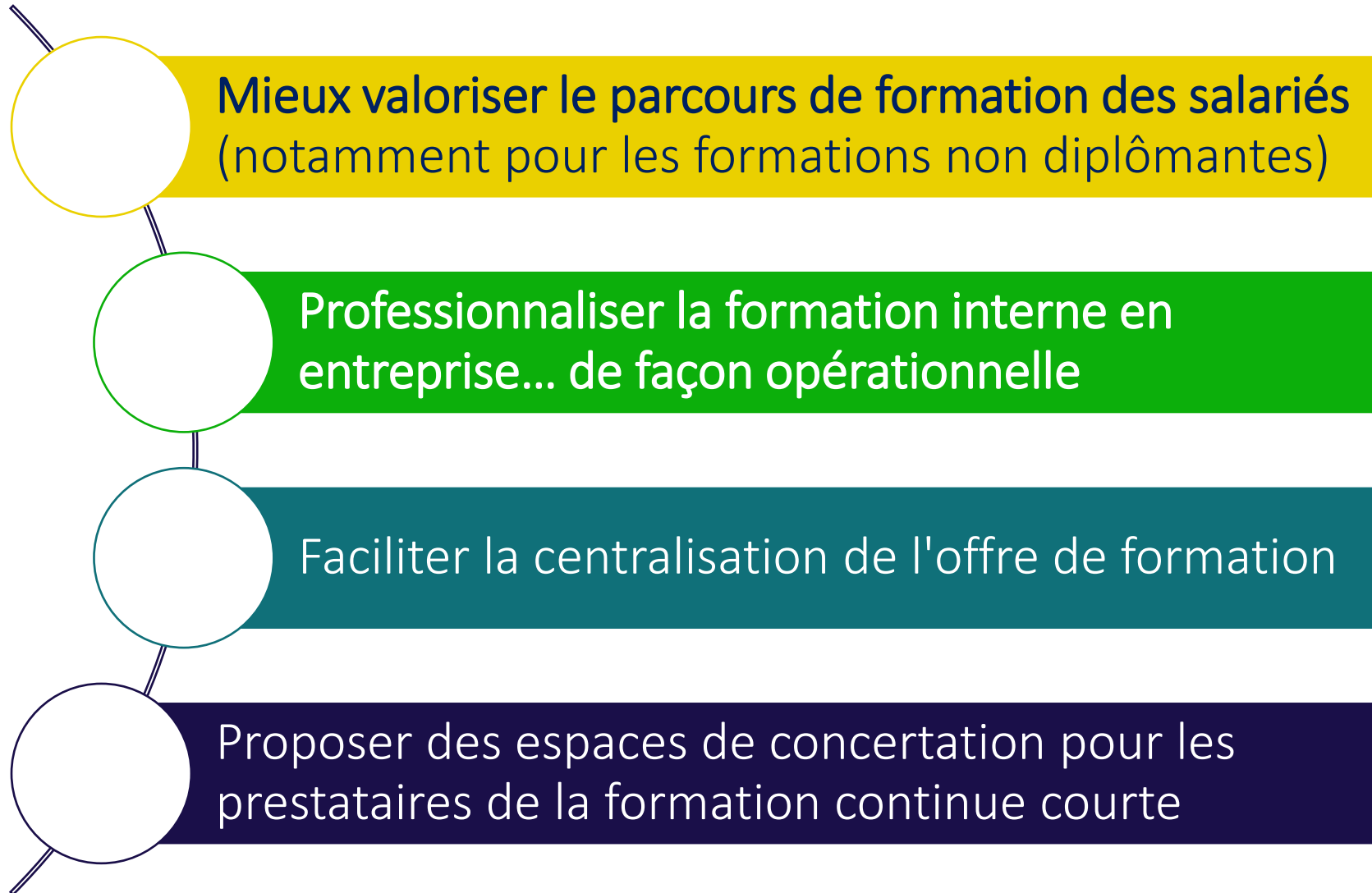
Réinterroger la gouvernance de l'organisation paritaire agricole pour **une meilleure représentation des salariés**

le syndicalisme agricole

Le travail au féminin

Proposer des **conditions de travail adaptées aux femmes** pour conquérir ce public

Des actions pour le développement des compétences des salariés



Des actions pour le développement des compétences RH des employeurs



Compléter l'offre de formation continue courte
(échanges d'expériences entre pairs, coaching et diagnostics RH individuels, labels employeurs/RSE...)

Diversifier l'offre de formation dans ses thèmes (ex : recrutement, QVT, formation des salariés, organisation, ...)

Proposer des espaces de concertation pour les prestataires de la formation continue courte

Inciter les agriculteurs à recourir aux tiers employeurs et entreprises de travaux agricoles

Rôle des politiques publiques

- En faveur des tiers employeurs
 - Les conforter financièrement
 - Faciliter les échanges de main-d'œuvre entre tiers employeurs
- En faveur du logement
 - Assouplir les règles d'accès au 1 % logement
 - Proposer des actions autour des logements mobiles par exemple
 - ...
- En faveur des outils d'accompagnement
 - Harmoniser les conditions d'accès et d'obtention des aides (notamment par rapport à l'âge)
- En faveur des conditions de travail
 - Évaluer les effets du dispositif TO-DE vis-à-vis des conditions de travail des salariés



Perspectives



Montage d'un projet "CAPSAgri 2"

Compétences et métiers d'avenir – dispositif de formation

- Amélioration de l'attractivité des métiers de salariés de la production agricole par le déploiement et la reconnaissance :
 - **d'expériences, de savoir-faire, de savoir-être** de salariés de la production agricoles pour les inscrire dans des trajectoires professionnelles individualisées, développer leurs compétences et renforcer leur motivation
 - **de bonnes pratiques des employeurs en matière de gestion et de relations humaines, de qualité de vie et de conditions de travail**, d'accompagnement de la reconnaissance des compétences de leurs salariés
- Cibles principales :
 - Salariés plutôt peu diplômés, permanents et saisonniers ; employeurs, tiers employeur, formateurs RH
- Si suivre ou participer à l'aventure vous intéresse : sophie.chauvat@idele.fr

Merci de votre attention

RMT Travail en agriculture :

- qui met l'humain au centre des réflexions sur l'avenir de l'agriculture
- ouvert à d'autres réseaux qui s'intéressent au travail
- résolument bottom up, qui s'adapte aux évolutions des enjeux
- lieu reconnu de ressources et de partage

<http://rmt-travail-agriculture>

Rapport complet du projet CAPSAgri :

<https://bit.ly/3yRIJ65>

