

« Production »

Un secteur d'importance pour la région

- ✚ **25 500 exploitations**, majoritairement en viticulture et grandes cultures, en **diminution de 2,3% /an**. La **baisse** est **faible en viticulture** (1% /an) mais **forte en productions animales** (7% /an).
- ✚ Le secteur emploie **8,5% de la population active** régionale (+ de **52 500 personnes**). 60% sont des chefs d'exploitation, 25% des actifs familiaux et près **20% des salariés permanents** (+ de 50% en viticulture). Les **actifs familiaux diminuent** (restent indispensables en productions animales) **au profit des salariés permanents** (presque stables).
- ✚ Les **saisonniers** représentent entre **110 et 120 000 personnes** chaque année dont 90% en viticulture et près de 10% en grandes cultures, pour une durée moyenne de travail de 12 jours.
- ✚ Les **chefs d'exploitation** et **salariés permanents** sont assez âgés (**départs en retraite** à prévoir) alors que les saisonniers sont jeunes (32 ans). Les femmes chefs d'exploitation ou salariées restent peu nombreuses (25 et 20%), mais les saisonnières sont appréciées (40%).

Des compétences recherchées très diverses, une constante indispensable, la motivation

- ✚ La qualité première est la **motivation**, recherchée avant le diplôme pour la plupart des postes. Le niveau demandé varie du **CAPA/BEPA** pour les postes d'**ouvriers** au **BTS** pour l'**encadrement** ou le remplacement du chef d'exploitation. Peu de qualifications demandées pour les saisonniers.
- ✚ La mécanisation ayant réduit les travaux pénibles, on recherche plus de compétences en **entretien / réparation** des machines et bâtiments, en **commercialisation** des produits en viticulture et horticulture (vente en France et à l'étranger, préparation de commandes...).
- ✚ La **pluriactivité**, les entreprises de **prestation de services**, les **groupements** de producteurs et d'employeurs sont en développement. Ils vont demander de plus en plus de **capacités d'organisation** et de **gestion du personnel** et **recentrer l'emploi sur le salariat**. De même, l'agriculture raisonnée, les nouveaux modes de cultures,... demandent de nouvelles compétences.

La production, un secteur en tension

- ✚ Les **réseaux** et le **bouche à oreille** sont les principaux supports de recrutement.
- ✚ Des **difficultés de recrutement** pour les **salariés qualifiés, mobiles, avec expérience** ou une **motivation** réelle (acceptant de travailler le week-end,...), notamment dans les zones rurales.
- ✚ Des **jeunes** des niveaux supérieurs, davantage intéressés par la recherche et l'œnologie, qui **délaissent la production**.
- ✚ Un **turnover important** en **viticulture**, surtout pour les plus qualifiés (BTS) à cause de la concurrence forte avec le négoce qui offre des salaires plus élevés. Quelques difficultés pour embaucher en CDI car parfois le cumul de CDD et du chômage est plus intéressant.
- ✚ D'autres secteurs en tension (horticulture, productions animales) mais au turnover faible ensuite.

Une formation laissant une bonne place à l'apprentissage mais seulement à niveau 5

- ✚ Plus de **1 500 élèves** en **formation initiale scolaire** dont 33% en productions animales et 25% en viticulture ; la **moitié à niveau 5**. La baisse des effectifs est limitée (1% par an).
- ✚ Un **fort taux d'abandon en viticulture** (7,2% contre 4,2% en moyenne), les élèves recevant souvent des **propositions d'embauche** avant la fin de leur formation.
- ✚ **Peu de chômage** en sortie (12% en moyenne, presque nul en viticulture, plus important pour les niveaux 5). 78% des sortants travaillent dans leur domaine (95% en viticulture, 85% en horticulture).
- ✚ Près de **450 élèves** en **apprentissage**, en **baisse de 3% par an**, la moitié en viticulture et plus de **80% à niveau 5**. Le taux de chômage en sortie est de 15%.
- ✚ Un **flux de sortie** de 500 personnes par an (plus d'un tiers issus de l'apprentissage).
- ✚ Une offre de **formation continue diplômante**, pour 70% de niveau 4, mais **en baisse** (620 stagiaires, -8%/an). Augmentation des formations certifiantes (DAPA essentiellement).

"Aménagement - Environnement"

Un secteur d'emploi regroupant 3 spécialités, aux caractéristiques bien distinctes

L'entretien de l'espace rural (secteur associatif et collectivités locales)

- ✦ La MSA y recense 250 personnes, dans des structures de petite taille. Les **emplois** sont souvent **saisonniers** ou à **temps partiel**, largement **dépendants des soutiens publics** (ex : emplois jeunes) ou des cotisations d'adhérents (en diminution). La part des femmes est en augmentation.

Le secteur eau et assainissement (collectivités locales et assimilées et organisations agricoles)

- ✦ Des **effectifs stables** ou en légère contraction, selon l'évolution des contraintes réglementaires.

Les travaux paysagers

- ✦ Environ **150 entreprises privées** (+2,2%/an), qui emploient près de **1 200 salariés dont 18% d'apprentis**. Entreprises petites (27% ont moins d'1 ETP) à moyennes (5 à 50 ETP), en croissance et en concurrence avec les entreprises du bâtiment. Les salariés sont **jeunes** (32 ans) et les **femmes peu nombreuses** (10%). Les contrats sont à **temps plein**, souvent en **CDI**.

- ✦ De l'ordre de **800 à 1 000 personnes** employées dans la **fonction publique territoriale**.

- ✦ Quelques **cabinets d'études**, de petite taille, au personnel très qualifié et des **jardiniers** directement **employés par des particuliers** (plusieurs centaines) mais à temps très partiel.

Des qualifications variées, qui tendent à l'élévation des niveaux et à plus de polyvalence

- ✦ **Entretien de l'espace rural** : de l'**agent d'entretien** (BEP / Bac Pro) **au chargé de mission** (BTS / ingénieur). La tendance est à l'élévation des niveaux car les métiers se complexifient.

- ✦ **Eau / assainissement** : de l'**agent technique** d'assainissement (BEP) **au conseiller** environnement (BTSA / Master / ingénieur). Le **BTS GEMEAU** est un diplôme **très apprécié**.

- ✦ **Travaux paysagers** : de l'**ouvrier qualifié** (CAPA / BEPA) **au paysagiste** (formation supérieure spécialisée) en passant par le chef d'équipe (Bac Pro) et le chef de chantier (BTS). Les **autodidactes** sont **fréquents**. Les petites entreprises recherchent la polyvalence / polycompétence alors que les grandes (>10 salariés) recherchent un personnel plus spécialisé.

Un marché de l'emploi porteur en travaux paysagers, très restreint en environnement

- ✦ **Entretien de l'espace rural** : ces métiers bénéficient d'une très bonne image qui fait que les **candidatures** sont **très nombreuses** alors que les **postes** disponibles sont **rares**, entraînant une forte concurrence jusqu'aux postes de faible niveau. Les **niveaux exigés** s'élèvent (~ BTS).

- ✦ **Eau / assainissement** : large utilisation des emplois jeunes, moins de recrutements désormais.

- ✦ **Travaux paysagers** : le secteur **privé** est un **secteur en tension**. Dans leurs recrutements, les entreprises privilégient la **voie de l'alternance**. La **fonction publique territoriale** ne ressent pas de tension particulière ; elle joue un rôle fort pour l'**insertion des publics peu qualifiés (contrats aidés)**.

Une offre de formation où les niveaux 5 et l'environnement ont une place importante

- ✦ Environ **320 élèves** en **formation initiale scolaire** (11,5 % des effectifs, +6 % par an), **50 % à niveau 5**, 25 % à niveau 4 et 25 % à niveau 3 (en progression du fait de la création du BTSA GPN). Il n'y a pas de **BTSA Travaux Paysagers** en région.

Environ **100 élèves en apprentissage** (19 % des effectifs, +4 % par an), **85 % à niveau 5**.

- ✦ Le **flux de sortie** est d'environ 155 jeunes/an, dont seulement **16 %** par la voie de l'**apprentissage**. Le **taux de chômage** moyen en sortie est de **15,5 %** mais est très disparate : quasiment nul en Travaux Paysagers, autour de 25 % en BTSA GPN.

- ✦ Les **travaux paysagers** détiennent **le plus fort taux d'abandon en cours de formation** (7,4 %). En sortie, seuls 33 % des diplômés de l'**entretien de l'espace** travaillent dans ce domaine.

- ✦ La **formation continue diplômante** est **en baisse** (< 100 stagiaires) et pour **90% de niveau 5**. Les formations courtes concernent 150 à 200 personnes/an en travaux paysagers. Elles sont appréciées des collectivités mais les entreprises privées leur préfèrent des formations hors région.

"Agro-industries et Industries Agroalimentaires"

Un secteur de poids dans l'économie régionale

- ✦ Près de **1 800 entreprises** qui produisent 20 % de la valeur ajoutée industrielle régionale et qui emploient environ **22 800 salariés**, soit 4 % des actifs régionaux.
- ✦ Des **domaines d'activités très variés** (viande, lait, travail du grain, confiserie, légumes...), dominés par le **poids fort de la champagnisation** (60 % du CA des IAA et 26 % des salariés).
- ✦ Des **entreprises de petite taille** : 87% des entreprises ont moins de 10 salariés.
- ✦ Une relative **stabilité du nombre d'entreprises et de salariés, variable selon les secteurs** : conserves, surgelés, charcuterie en hausse, mais sucre, viande, luzerne... en baisse.

Une gamme de métiers très étendue, nécessitant des qualifications diverses

- ✦ **L'activité de production est très développée** (peu de sièges sociaux en région) : elle regroupe 70 % des salariés. Cependant, d'autres activités ont un poids non négligeable dans les entreprises : l'achat et la logistique, la commercialisation, la maintenance.
- ✦ **La plupart des métiers de la production ne relèvent d'aucun diplôme particulier** (poids des savoir-faire) et les salariés sont généralement formés une fois en entreprise (CQP notamment).
- ✦ En revanche, **pour les autres types d'activités**, on recherche très souvent **des qualifications spécifiques** (ex : Bac Pro ou BTS maintenance industrielle pour la maintenance).

Des emplois à temps plein encore peu investis par les jeunes et les femmes

- ✦ Une **majorité de temps complets** (89 %) mais un **poids important du travail saisonnier** dans certaines industries (champagnisation, meunerie, sucreries, légumes).
- ✦ Une **moyenne d'âge relativement élevée** (autour de 40 ans, en augmentation), voire très élevée en champagnisation (plus de 50 ans) et un effet papy boom qui peut être marqué pour certaines entreprises ou certains postes clés des entreprises.
- ✦ Un **secteur encore peu féminisé** (36 %, moins dans les agro-industries) alors que la formation initiale forme 62 % de filles. Mais le personnel féminin est très apprécié pour certains postes.

Un marché de l'emploi difficile à estimer

- ✦ Des offres d'emploi passant peu par les réseaux ANPE ou APECITA.
- ✦ Une **difficulté de repérage des candidats** potentiels à ces emplois (pas nécessairement de diplôme spécifique, pas forcément d'inscription à l'ANPE dans ces métiers...).
- ✦ **Certains métiers en tension** : métiers de la maintenance, responsable de silo... et **de nouvelles compétences nécessaires** : maintenance, management, informatique, environnement, qualité...
- ✦ Des **difficultés de recrutement en milieu rural**, notamment pour les emplois les plus qualifiés.

Une offre de formation restreinte, discontinue et des difficultés d'insertion en sortie

- ✦ **Moins de 100 jeunes formés chaque année** en formation initiale (scolaire 80 %, apprentissage 20 %) et seulement 25 à 40 personnes en formation continue dans les établissements agricoles alors que la formation en entreprise concerne chaque année 10 à 20 % des salariés des IAA.
- ✦ **Une baisse de l'offre en formation initiale** de près d'un tiers depuis 2000.
- ✦ L'**inexistence de l'offre en formation de niveau 4** (73 % de niveau 3 et 27 % de niveau 5 en formation initiale, niveau 3 seul en formation continue diplômante) et **aucune offre de formation dans la moitié sud de la région**.
- ✦ Des **formations de niveau 5 méconnues** des entreprises.
- ✦ Un **taux de chômage à 9 mois** de l'ordre de **40 %**, les **jeunes préférant souvent les métiers de la qualité**, peu nombreux, à ceux de la production et de la commercialisation, plus porteurs.
- ✦ Des diplômes des secteurs production et services (Bac +2/3) alimentant également les agro-industries.

« Agro services »

Un secteur d'importance regroupant des domaines d'activité très variés...

Ce secteur rassemble l'**ensemble des activités de services amont et aval à l'agriculture** : des Entreprises de Travaux Agricoles (ETARF) et machinisme, aux services marchands (coopératives, négoce, banque et assurance issues de l'agriculture), en passant par les organismes de conseil (OPA) et publics ou assimilés (services de l'Etat, enseignement, MSA), soit près de **850 entreprises** qui emploient entre **15 000 et 17 000 salariés** :

- ✚ un tiers dans les **organismes de crédit, MSA et assurances**, entreprises de grande taille,
- ✚ un tiers dans les OPA et les services d'approvisionnement, structures de taille très variable,
- ✚ un tiers dans les ETARF, entreprises souvent de très petite taille (moins d'1 ETP).

... dont un qui se distingue clairement des autres, celui de l'agroéquipement

✚ Pour les ETARF, Une **évolution de l'emploi positive** (nombre d'entreprises : +5,9% /an ; salariés +2,6% /an). Mais une forte **saisonnalité** de l'activité (**15% de CDI** seulement) qui entraîne un **turnover important**. Une **population jeune** (à peine > 30 ans) et masculine (70% d'hommes, surtout en permanents).

✚ Pour les constructeurs et réparateurs, un secteur en croissance, avec une forte proportion de CDI.

Dans les autres entreprises et organismes :

- ✚ Une **forte proportion** d'emplois en **CDI** (75 à 80%) associée à une **relative stabilité de l'emploi, variable selon les activités** (banques ↗, MSA ↘, OPA plutôt stables et fournisseurs ↘).
- ✚ Un **vieillessement des effectifs** (âge moyen > 40 ans) et une féminisation des emplois.

Des métiers demandant de plus en plus de compétences commerciales et transversales

- ✚ Les métiers de **conseil** nécessitant des compétences agricoles sont **plutôt en recul**.
- ✚ Par contre, développement très important des **postes de commerciaux** (banques, fournisseurs).
- ✚ Les **compétences** les plus recherchées sont d'abord **transversales** : culture générale, capacité d'analyse, capacité relationnelle, compétences en management, maîtrise de l'outil informatique...
- ✚ Dans tous les secteurs, une **élévation des niveaux de qualification** : Bac pro/BTS en machinisme, Bac+2 pour les commerciaux, Bac+4 et Bac+5 en conseil, expertise et encadrement.

Un marché du travail en régression pour les agrofournitures, en tension pour le machinisme

- ✚ La baisse de forme des OPA n'est pas encore ressentie au niveau des offres recensées à l'APECITA, mais on constate un **net ralentissement** des embauches en **agrofournitures**.
- ✚ Des **besoins importants en commerciaux** commencent à se faire sentir dans le **secteur bancaire** (papy boom) mais les jeunes issus de l'enseignement agricole y portent peu d'intérêt.
- ✚ Le secteur du **machinisme agricole** est **en tension**, du fait de la faible attractivité de ses métiers.
- ✚ Comme ailleurs, on constate des **difficultés de recrutement** en **zone rurale**.

Une offre de formation naissante à niveau 2 et qui peine à recruter sur les secteurs porteurs

- ✚ **394 élèves** en **formation initiale scolaire** (13% des effectifs) mais une **baisse importante** de 4,5% /an **en commerce et machinisme agricole**. Un flux de sortie assez faible (76 jeunes/an).
- ✚ Si 40% des effectifs sont formés à niveau 3, 30% le sont à niveau 5 contre **7%** seulement à **niveau 2**.
- ✚ Un **taux de chômage** en sortie nul en agroéquipement mais de **50%** pour les **BEPA commerce**.
- ✚ Une **quasi inexistence** des formations par **apprentissage** (10 / an en agroéquipement niveau 5).
- ✚ **Peu de formations continues** de niveau au moins égal à **Bac+2** pour l'instant. Beaucoup de structures employeuses développent leurs propres dispositifs de formation initiale et continue (contrôle laitier, banques...).

"Services à la Personne en milieu rural"

Un secteur en croissance et en voie de professionnalisation

- ✂ Ce secteur emploie environ **4 000 personnes** et est **en croissance** (>20 % en 5 ans) du fait, notamment, de la mise en place de soutiens financiers à l'aide à domicile (APA). Il est **encore amené à se développer** du fait du vieillissement de la population et de la mise en place du plan Borloo.
- ✂ Le **temps partiel** est **très répandu** : seulement **1 500 ETP**, soit moins de 40 % d'un temps plein en moyenne mais le temps de travail moyen par contrat augmente.
- ✂ Des emplois majoritairement en **CDI, féminins**, avec un personnel assez âgé mais **en cours de rajeunissement**.
- ✂ Une disparité des employeurs : **quelques structures associatives** en zone rurale (ADMR et Familles Rurales largement majoritaires), concentrant de plus en plus d'effectifs, mais également de **nombreux emplois gérés directement par les particuliers**. Des situations de multi employeurs fréquentes.
- ✂ Une **volonté de professionnalisation** du secteur, notamment par l'augmentation des qualifications et l'allongement de la durée du travail.

Une gamme de métiers nécessitant peu de diplômes mais une forte autonomie

- ✂ Secteur employant **majoritairement** dans l'**aide à domicile** (environ 85 % de l'activité) avec des niveaux de **qualification adaptés** et mais qui restent **peu élevés** : niveau 5 (BEPA Sanitaire et Social ou Services aux Personnes, DEAVS) ou, très souvent, sans qualification. Nécessité de **mobilité** et d'une forte **autonomie** car travail en individuel.
- ✂ Emplois également dans le secteur de la **petite enfance** et de l'**animation**, également à faible niveau de qualification (CAPA ou BEPA Petite Enfance, CQP Assistante de vie).

Un marché de l'emploi en tension

- ✂ Un **nombre** de demandeurs d'emplois dans le secteur a priori largement **suffisant** pour répondre aux besoins des professionnels, mais des **profils** qui ne sont **pas toujours adaptés** : manque de motivation, d'autonomie, de connaissance de la réalité du secteur (temps partiel, déplacements, travail possible les soirs, nuits et week-end...). Manque de titulaires du DEAVS.
- ✂ Des **difficultés de recrutement** dans les **secteurs les plus ruraux**.
- ✂ Les réseaux et le bouche-à-oreille sont les principaux supports de recrutement.
- ✂ Le souhait des employeurs de **recourir à des personnes avec expérience** professionnelle ou « de vie », ce qui manque souvent à des jeunes sortant directement de formation initiale.

Une offre de formation importante, de qualité mais trop axée sur la formation initiale

- ✂ Environ **650 personnes** en formation chaque année.
- ✂ Mais une offre **largement dominée par l'offre de formation initiale scolaire** : plus de 90 % du total alors que le secteur emploie peu de jeunes, plus encadrés dans des établissements urbains. Inexistence de l'apprentissage, inadapté par absence d'entreprises supports.
- ✂ Environ **200 personnes sortent chaque année** sur le marché du travail, dont 3/4 issus de formation initiale.
- ✂ Un **taux de chômage supérieur à 20 % en sortie de formation initiale**.
- ✂ En formation initiale, une part non négligeable de formation à niveau 4 (1/3 des effectifs, en légère progression) que l'on ne retrouve pas dans le secteur du service à la personne en milieu rural mais plutôt dans certains établissements urbains.