

Elaboration d'un Contrat d'Objectifs

pour les secteurs de la production agricole,
l'agroalimentaire, l'aménagement, les agro-services
et les services à la personne en milieu rural

- ***Etat des lieux du marché du travail*** ▪

Introduction

En 2005, la Commission Régionale Formation de la Chambre Régionale d'Agriculture, qui rassemble les représentants de la profession agricole¹, a souhaité engager une réflexion de fond sur les besoins en emploi et en formation dans son secteur.

Cette réflexion répondait à différents besoins notamment :

1. le besoin d'une meilleure visibilité sur la "réalité" de l'emploi et de la formation dans le secteur, afin de pouvoir réaliser des arbitrages objectifs pour des orientations de programmes annuels ou pluriannuels.
2. le besoin de proposer des solutions innovantes et de qualité pour répondre à des problématiques communes aux différents partenaires et secteurs d'activités (agriculture, viticulture...) en matière d'emploi et de formation. *Ex : difficultés de recrutement, de gestion de la main-d'œuvre, d'adaptation des qualifications et compétences à l'emploi, développement du tutorat...*
3. la volonté d'assurer une mobilisation des acteurs et une coordination entre des initiatives multiples, locales ou régionales, ayant comme point commun l'amélioration du lien entre l'emploi et la formation. *Ex : création de groupements d'employeurs locaux, études et enquêtes diverses.*

Cette réflexion s'est inscrite dans deux dimensions principales, dont les évolutions ont un impact sur l'organisation et/les activités des acteurs de l'emploi et de la formation :

1/ L'évolution de la répartition des compétences publiques en matière de formation : celle-ci se traduit essentiellement par un renforcement du niveau régional en matière d'emploi et de formation par :

- Le transfert de compétences "formation" aux Régions et la mise en place du Schéma Régional de Formation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne.
- Pour le secteur agricole, la déconcentration des décisions d'Etat vers le niveau régional (DRAF). Cela se traduit notamment par un transfert de la gestion de l'évolution des structures pédagogiques et des moyens associés aux DRAF.

2/ Les mutations du secteur Agri / Agro

Le secteur de la production agricole continue à connaître de fortes mutations :

- renégociation du cadre de la Politique Agricole Commune et intégration des PECO à l'Union Européenne ;
- nouvelles problématiques environnementales à intégrer (ex : agriculture raisonnée) et nouvelles contraintes (qualité de l'eau...);
- la reconnaissance des compétences des régions Champagne-Ardenne et Picardie en matière de valorisations non alimentaires des produits agricoles, qui a permis la reconnaissance en pôle de compétitivité à vocation mondiale, qui doit amener de nouvelles formes de valorisations de la production agricole, un développement des agro-industries et de la recherche.

Il en est de même pour les secteurs connexes à l'agriculture, avec des problématiques de maintien de la compétitivité, de préservation de la qualité de l'environnement...

¹ Chambres d'Agriculture, Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), Jeunes Agriculteurs Champagne-Ardenne (CRJA), Syndicat Général des Vignerons (SGV).

L'objectif de cette réflexion est d'aboutir à la mise en place d'un Contrat d'Objectifs pour l'Emploi et la Formation, document cadre pluriannuel, proposant des d'actions pour l'adaptation des dispositifs d'emploi et de formation.

La réflexion a porté sur les secteurs correspondant à la gamme de formations proposée par l'enseignement agricole. Pour faciliter l'analyse, 5 secteurs ont été définis :

1. Le secteur de la production : production agricole (grandes cultures, élevage, horticulture, maraîchage et arboriculture) et production viticole.
2. Le secteur de l'aménagement – environnement : aménagement et entretien de l'espace rural et protection de la nature, travaux paysagers et secteur de l'eau.
3. Le secteur de l'agroalimentaire : agro-industries et industries alimentaires.
4. Le secteur des agro-services : services amont et aval aux exploitations (agroéquipement, agro-fournisseurs, services aux entreprises...)
5. Le secteur des services à la personne en milieu rural.

Seul le secteur de la forêt a été écarté car il a fait récemment l'objet d'un Contrat d'Objectifs.

Un important travail d'Etat des lieux a été réalisé en prélude à ce Contrat d'Objectifs. Le présent document, 3^{ème} partie de ce travail, présente, de manière quantitative, **l'état du marché du travail dans le secteur Agri / Agro.**

Simone MARTIN, présidente de la Commission Régionale Formation

Table des matières

Introduction.....	3
Table des matières.....	5
Modalités d'étude du marché du travail	7
I. Le marché du travail au travers des chiffres de l'ANPE	8
1. Caractéristiques des données de l'ANPE	8
a) Provenance des données.....	8
b) La codification du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME).....	8
c) Les données caractérisant les offres d'emplois ANPE	9
d) Les données caractérisant les demandeurs d'emploi ANPE	10
2. Le marché du travail dans le domaine de la production agricole et viticole	11
a) Evolution du ratio offre / demande	11
b) Evolution des offres d'emplois.....	12
c) Evolution des demandes d'emplois	12
d) Conclusion sur les données de l'ANPE	13
e) Compléments qualitatifs – enquête ODESA Marne	13
3. Le marché du travail dans le domaine de l'aménagement - environnement.....	14
a) Evolution du ratio offre / demande	14
b) Comparaison des offres et demandes avec le nombre d'emplois régionaux	15
4. Le marché du travail dans le domaine des IAA.....	16
a) Evolution du ratio offre / demande	16
b) Comparaison des offres ANPE avec le nombre d'emplois régionaux	16
c) Comparaison des demandes avec le nombre d'emplois régionaux.....	17
d) Le ratio offre / demande par métier	17
5. Le marché du travail dans le domaine des agro-services	18
a) Evolution du ratio offre / demande	18
b) Comparaison des offres et des demandes avec le nombre d'emplois régionaux	18
c) Le ratio offre / demande par métier	19
6. Le marché du travail dans le domaine des services à la personne en milieu rural ...	19
II. Le marché du travail au travers des chiffres de l'APECITA	20
1. Les données de l'APECITA	20
a) Qu'est-ce que l'APECITA ?.....	20
b) Les caractéristiques des données offres d'emplois de l'APECITA.....	20
c) Les caractéristiques des données demandeurs d'emplois de l'APECITA	21
d) Comment évaluer le nombre de candidats pour chaque secteur ?	22
e) L'évolution générale des offres / demandes APECITA en Champagne-Ardenne.....	22
2. Le marché du travail dans le domaine des Agro-services	23
a) Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA.....	23
b) Les employeurs et leurs offres	24
c) Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences).....	25
d) Les demandeurs : comparaison avec l'offre	29
3. Le marché du travail dans le domaine des IAA.....	32

a)	Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA.....	32
b)	Les employeurs et leurs offres	32
c)	Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences).....	33
d)	Les demandeurs : comparaison avec l'offre	34
4.	Le marché du travail dans le domaine de l'aménagement - environnement.....	37
a)	Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA.....	37
b)	Les employeurs	37
c)	Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences).....	37
d)	Les demandeurs : comparaison avec l'offre	39
5.	Le marché du travail dans le domaine de la production agricole et viticole	42
a)	Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA.....	42
b)	Les employeurs et les types de contrats	42
c)	Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences).....	43
d)	Les demandeurs : comparaison avec l'offre	43

Modalités d'étude du marché du travail

Comme présenté en introduction, cette étude sur le marché du travail dans le secteur Agri / Agro vient compléter deux états des lieux, l'un sur la formation et l'autre sur l'emploi dans le secteur Agri / Agro. Ces deux états des lieux rassemblaient des données provenant de sources différentes, qu'il était parfois difficile de comparer.

Pour ce qui concerne le marché du travail, il s'agit certainement du sujet le plus délicat à aborder en terme de traitement de données. En effet, les données fournies par les quelques organismes impliqués dans ce domaine (DRTEFP / ANPE, APECITA) ne permettent pas d'appréhender le marché du travail de manière globale, car les publics qui utilisent leurs services sont assez différents et ils ne représentent que certains segments (également différents) des employeurs et demandeurs d'emplois. Aussi, les taux de pénétration de ces organismes sur chaque segment du marché du travail sont très variables. Certains secteurs en particulier (environnement, services à la personne en milieu rural) sont difficilement caractérisables. Il n'est pas non plus possible d'additionner les demandeurs d'emplois des différents organismes pour avoir une vue complète du marché, puisque rien n'empêche un candidat d'être inscrit et référencé en plusieurs lieux. L'une des clés utilisées pour mesurer la représentativité des données sera celle du rapprochement entre les volumes d'offres / demandes et les données caractérisant l'emploi dans le secteur considéré (nombre de salariés).

Il faut avoir à l'esprit qu'il existe un marché de l'emploi dit "caché" qui rassemble les offres et demandes échangées par le bouche-à-oreille, les tissus relationnels, les candidatures spontanées... A ce marché s'ajoute d'autres circuits de mises en relations des demandeurs d'emplois et employeurs (petites annonces dans les magazines spécialisés, sites Internet...). Ces deux marchés sont particulièrement importants en agriculture.

Aussi, c'est plutôt une approche par organisme qui a été choisie, qui permet d'avoir une vue partielle, mais plus représentative de certaines "portions" du marché du travail dans le secteur Agri / Agro.

Deux organismes peuvent fournir des données sur le marché du travail dans le secteur Agri / Agro : la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), qui recense et traite les données issues de l'ANPE, et l'APECITA (Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire). Cette étude reprend les données APECITA pour les années 2001 à 2004 et les données ANPE pour les années 2000 à 2004 et le 1^{er} semestre 2005. Les données APECITA sont doublées d'observations qualitatives recueillies auprès de la délégation Champagne-Ardenne.

I. Le marché du travail au travers des chiffres de l'ANPE

1. Caractéristiques des données de l'ANPE

a) Provenance des données

Les données « offres » proviennent des annonces déposées à l'ANPE par les entreprises et sont traitées par la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Cependant, ces données ne sont pas exhaustives puisqu'il n'existe aucune obligation pour les employeurs d'y déposer leurs offres.

Selon la Direction Régionale de l'ANPE, le taux de pénétration (part des offres totales collectées) serait de 30 à 33 % pour la production agricole et viticole et de 35 à 40 % pour l'agroalimentaire. Pour les autres secteurs étudiés (agro-services, aménagement – environnement, services à la personne en milieu rural), les taux de pénétration ne sont pas connus ou englobés dans d'autres secteurs (ex : secteur des services à la personne - en milieu rural et urbain -).

Par ailleurs, l'ANPE regroupe un volume d'offres important, mais pour dans lequel les emplois saisonniers (vendanges) peuvent avoir un fort poids.

Pour ce qui concerne les données « demandeurs », elles sont issues des fichiers ASSEDIC, traités par la DRTEFP. Ne sont donc répertoriés que les demandeurs inscrits. L'ANPE ne produit pas de chiffres concernant les demandeurs.

b) La codification du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)

Pour les offres comme pour les demandes, les données sont enregistrées par types de métiers (métiers proposés dans le cas des offres, métiers souhaités dans le cas des demandes). Ces métiers sont classés selon la codification du ROME. Afin de conserver une approche commune entre les différentes études menées (formation, emploi, marché du travail), les codes ROME ont été regroupés dans les 5 secteurs identifiés à savoir :

Production agricole, dont :

Productions animales

41121-Eleveur bétail sur sol
41122-Eleveur-soigneur chevaux
41123-Eleveur production laitière
41124-Eleveur hors sol
41125-Eleveur spécialisé productions rares

Productions végétales

41111-Cultivateur grandes cultures
41112-Maraicher-horticulteur

IAA

45121-Pilote d'installation des IAA
45122-Opérateur machines fabrication des IAA
47113-Employé terminal cuisson
47121-Opérateur de transformation des viandes
47131-Opérateur de fermentation artisanale
47132-Testeur sensoriel
47141-Assistant de fabrication de l'alimentation
47124-Préparateur produits pêche

Autres productions agricoles

41131-Polyculteur-eleveur
61121-Responsable de culture ou d'élevage
41211-Aquaculteur
41117-Aide agricole saisonnier

Productions viticoles

41114-Arboriculteur-viticulteur

Agro-services

11151-Auxiliaire soin animaux
43212-Cond. engins exploitation agric./forest.
44316-Mécanicien engins chantier/levage/agric.
61111-Agent technique agricole
61112-Conseiller d'agriculture
61113-Chargé études et recherches agris./aqua.
41221-Marin navigation maritime
41222-Marin navigation fluviale
44315-Mécanicien mécanique maritime
44322-Mécanicien moteur/mat entr/loisirs

Aménagement-Environnement, dont :

Aménagement

41113-Jardinier espaces verts

Environnement

47432-Professionnel de la conservation d'animaux

53131-Cadre technique de l'environnement

61114-Chargé de protection du patrimoine naturel

Services à la personne en milieu rural

Pas de code ROME spécifique au milieu rural

NB : *Les métiers en relation avec les activités d'eau et de pêche ont été ajoutés, ce qui est discutable mais qui n'entraîne pas de modification notable des chiffres, étant donné les effectifs extrêmement faibles qu'ils représentent.*

Cependant, cette classification présente des imperfections. En effet, certains métiers, qui peuvent être qualifiés de transversaux à secteurs d'activités, ne peuvent être isolés. C'est particulièrement le cas pour le sous secteur des agro-services et des IAA (métiers administratifs, de conseil, de gestion, de mécanique et maintenance...).

De plus, la Direction Régionale de l'ANPE souligne que, pour un même code ROME, il est souvent difficile de comparer les offres et demandes. En effet, pour un secteur donné, les données concernant l'offre peuvent être considérées comme représentatives, alors que les données concernant la demande ne le sont pas et inversement.

En effet, côté offre, le codage est souvent large, alors que côté demandeurs, le choix des codes doit être très ciblé. Un candidat doit s'inscrire sur deux métiers maximum (car il est considéré qu'il est difficile d'être qualifié sur plus de deux métiers) bien défini, même s'il peut / souhaite postuler à un plus large panel de métiers. A l'inverse, un même métier peut dépendre de plusieurs codes ROME et le candidat devra faire un choix parmi ces codes. La codification ROME ne peut donc pas représenter de façon exhaustive l'état du marché du travail, en particulier de la demande. Il faut également noter qu'un demandeur se verra proposer des offres uniquement dans le(s) métier(s) sur le(s)quel(s) il s'est inscrit.

La Direction Régionale de l'ANPE estime ainsi que **des comparatifs valables peuvent être effectués** entre offres et demandes **uniquement** pour les secteurs de **la production agricole et viticole et des jardins espaces verts**.

Par ailleurs, il faut noter qu'un code ROME particulier peut regrouper des métiers et surtout, des niveaux de qualifications fort différents.

Par exemple, le code 41113 regroupe tous les métiers suivants : agent paysagiste, aide paysagiste, jardinier d'espaces verts, ouvrier paysagiste, paysagiste, jardinier paysagiste, arboriculteur ornemental, arroseur, chef jardinier, employé communal jardinier, engazonneur, green keeper, agent d'aménagement circuits de randonnée, agent d'aménagement haies et fossés, agent d'entretien des espaces naturels, agents d'entretien des rivières... pour lesquels les qualifications et les niveaux de formation demandés sont forts différents.

c) Les données caractérisant les offres d'emplois ANPE

Les données mesurées sont les suivantes :

- ↳ le type d'offre : A pour les offres durables, d'une durée supérieure à 6 mois (CDD ou CDI), B pour les offres temporaires, d'une durée comprise entre 1 et 6 mois (CDD et intérim) et C pour les offres à court terme, d'une durée inférieure à 1 mois.
- ↳ la qualification requise pour le poste : manœuvre, ouvrier spécialisé ou non, qualifié, employé, technicien, cadre...
- ↳ la formation requise pour le poste : du 1^{er} cycle au Bac +3 et plus.
- ↳ le secteur d'activité dont dépend l'offre : agriculture, administration... au choix parmi 99 possibilités.

Les données sont fournies par code ROME et par année, pour l'année entière et pour le 1^{er} semestre, ce qui permet d'évaluer quelque peu la saisonnalité des offres.

d) Les données caractérisant les demandeurs d'emploi ANPE

Deux types de données sont exploitables : les données "Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois" (DEFM) et les données "Demandes d'Emploi Enregistrées" (DEE).

La DEFM donne le nombre de demandeurs d'emploi restant inscrits à la fin de chaque mois ("photographie" en juin et décembre, pour les années 2000 à 2004). Elle permet de connaître le niveau de chômage.

Les DEE comptabilisent le nombre de personnes qui arrivent chaque mois sur le marché du travail (notion de flux), soit environ 100 000 inscriptions par an, tous métiers confondus sur l'ensemble de la Champagne-Ardenne. Les données DEE étudiées ici correspondent aux données DEE au 1^{er} semestre et sur l'année, de 2000 à 2004.

Pour chaque type de données (DEE, DEFM) sont renseignés les critères suivants :

- ↪ l'âge du demandeur.
- ↪ son sexe.
- ↪ sa formation.
- ↪ sa qualification, donnée déclarative, donc à manipuler avec précaution.
- ↪ Pour les DEE, le secteur d'activité dont le demandeur provient, donc n'y sont pas intégrés les primo demandeurs, les femmes au foyer...
- ↪ Pour les DEFM, la catégorie du demandeur : chômeur de longue durée, c'est-à-dire inscrit depuis plus d'un an ou non.

Les demandeurs sont classés en 8 catégories différentes :

cat.	niveau d'activité			disponibilité		recherche	durée contrat			tps de travail	
	actif	actif	réduit	imméd.	imméd.	active	CDI	CDD	sais.	plein	partiel
1	X			X		X	X			X	
2	X			X		X	X				X
3	X			X		X		X	X		
4	X				X						
5		X			X						
6			X		X	X	X			X	
7			X		X	X	X				X
8			X		X	X		X	X		

La DEE distingue la catégorie 1, soit les « vrais chômeurs » et la catégorie 1+2+3, soit les personnes « immédiatement disponibles ».

La DEFM distingue la catégorie 1 et la catégorie 1+2+3+6+7+8, soit les personnes « tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi », qu'elles soient sans emploi ou en activité réduite.

Les données ANPE permettent d'effectuer un distinguo entre les personnes en activité et recherchant un emploi et les personnes réellement sans activité (chômeurs de catégorie 1).

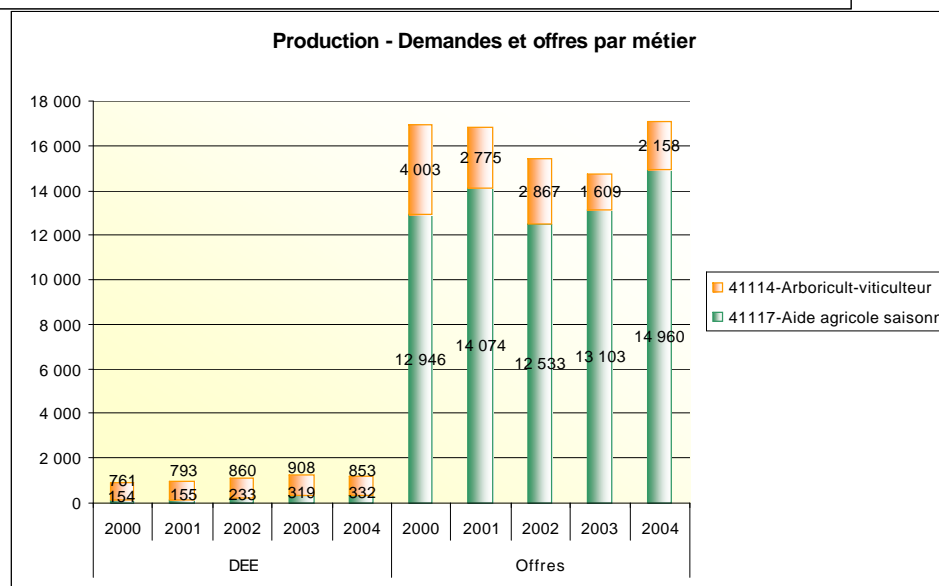
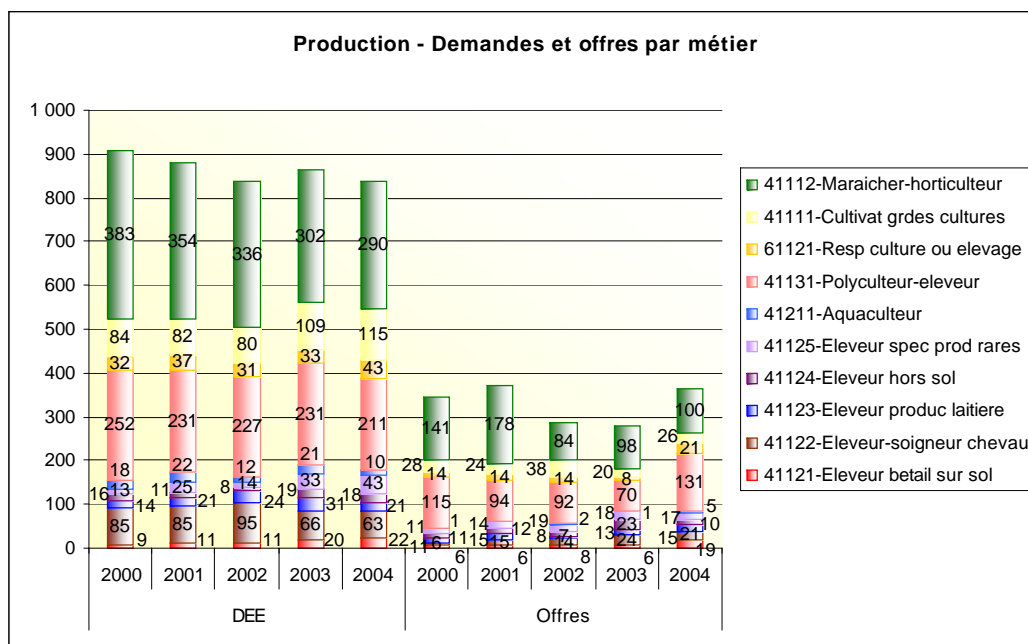
En raison de la quantité de données fournies par l'ANPE et des chiffres sous secret statistique, les données sont relativement difficiles à analyser. Ont donc été étudiées seulement les grandes tendances par secteur et *en priorité*, les secteurs de la *production agricole, de l'aménagement – environnement* et des IAA. Des analyses plus poussées de certains points particuliers pourraient cependant être fournies si cela s'avérait nécessaire.

2. Le marché du travail dans le domaine de la production agricole et viticole

Compte tenu des réserves énoncées précédemment, une comparaison peut être faite par métiers entre offres et demandes. La comparaison est effectuée sur l'année : offres reçues dans l'année (offres) et demandeurs s'étant inscrits sur l'année (DEE). Ces données ont été séparées en deux graphiques différents pour une question de lisibilité : le volume des offres pour les codes " viticulteurs arboriculteurs " et "aide agricole saisonnier » est très important comparé aux autres codes. Ceci s'explique par un fait simple : quels que soient les code métiers, les offres recensées intègrent des offres saisonnières.

Or, en viticulture (et dans une moindre mesure en grandes cultures), celles-ci sont très importantes comparées aux offres saisonnières, étant donné le besoin de main-d'œuvre temporaire en période de vendanges et de récolte de grandes cultures. Ainsi par exemple, les offres recensées sous le code "viticulteurs arboriculteurs" sont à 94 % des offres saisonnières. Elles ont donc nécessité un traitement à part. Pour cela, on a séparé, dans les offres ANPE de l'année 2000, les offres permanentes (> 6 mois) des offres temporaires et saisonnières (< 6 mois).

a) Evolution du ratio offre / demande



b) Evolution des offres d'emplois

Les offres non saisonnières

Le taux d'offres non saisonnières transitant par l'ANPE varie selon l'OTEX de l'exploitation : il est relativement élevé pour les exploitations de polyculture-élevage ou de productions animales qui recherchent un salarié permanent.

Les offres non saisonnières proposées par les exploitations (entre 300 et 400 par an), paraissent très insuffisantes par rapport aux demandes. Cela reflète surtout le fait qu'une large part des offres n'est pas recensée par l'ANPE.

En effet, dans l'étude Emploi, il avait été constaté qu'en 2000, les emplois dans les exploitations agricoles se répartissaient de la manière suivante : 9 712 salariés permanents dont 6 376 salariés viticoles, 357 salariés en polyculture-élevage, 2 611 salariés en cultures végétales (grandes cultures et cultures spécialisées) et 368 salariés en productions animales.

Si l'on observe les données ANPE de l'année 2000, les offres représentent 408 offres de salariés permanents (4 % du total de salariés permanents) dont 259 en viticulture (4 % du total), 67 en polyculture-élevage (19 %), 48 en cultures végétales (2 %) et 30 en productions animales (8 %).

Or, pour ces salariés permanents, le taux de renouvellement est forcément bien supérieur à 4 % (pourcentage d'offres ANPE par rapport au nombre total de salariés permanents travaillant sur les exploitations), car cela correspondrait à un renouvellement moyen de chaque salarié tous les 25 ans.

Les offres saisonnières

A l'inverse, le nombre d'offres saisonnières est largement supérieur au nombre de demandes. Pourtant, ce nombre est encore loin de refléter le nombre réel d'offres saisonnières : dans l'étude Emploi, il avait été constaté qu'en 2000, les emplois saisonniers dans les exploitations agricoles se répartissaient de la manière suivante : 104 408 salariés saisonniers dont 92 062 en viticulture, 883 en polyculture-élevage, 10 286 en cultures végétales et 1 177 en productions animales.

On constate donc que l'ANPE recense un nombre d'offres saisonnières relativement faible comparé aux besoins des exploitations. Seuls 16 % de ces offres transitent par l'ANPE.

Si l'on observe les offres ANPE de l'année 2000, les offres temporaires et saisonnières (< 6 mois) représentent 16 885 offres de salariés saisonniers (16 %) dont 16 686 en viticulture ou « aide agricole saisonnier » (98,8 %), 62 en polyculture-élevage (0,37%), 121 en cultures (1,2 %) et 16 en productions animales (0,09 %). Attention, les offres « aide agricole saisonnier » ont été comptabilisées avec la viticulture car elles concernent majoritairement cette spécialisation mais on peut également y trouver toutes les autres spécialisations. Le pourcentage d'offres comptabilisées à l'ANPE par rapport au nombre réel d'emplois à pourvoir est donc ici légèrement surestimé en viticulture et légèrement sous-estimé pour les autres.

Comparé aux données Emploi, pour les salariés saisonniers, le nombre de salariés travaillant sur les exploitations est égal (ou même inférieur) au nombre d'offres proposées par les exploitants. Ceci s'explique par le fait qu'il y a besoin de ces salariés saisonniers chaque année.

c) Evolution des demandes d'emplois

Contrairement aux offres, les demandes sont assez exhaustives car la majorité des personnes en recherche d'emploi s'inscrit à l'ANPE. Toutes les offres sont de catégorie 1, donc demandant un emploi durable à temps plein (sauf pour le code « aide agricole saisonnier »).

On constate qu'elles représentent :

- ↳ 1 667 demandes totales, soit 17 % du total de salariés permanents des exploitations de la région.
- ↳ 761 demandes en viticulture, soit 12 % du total de salariés permanents viticoles.
- ↳ 284 demandes en polyculture-élevage, soit 80 % du total de salariés permanents.

- ↪ 467 demandes en cultures végétales (grandes cultures et maraîchage horticulture cette dernière catégorie étant majoritaire), soit 18 % du total de salariés permanents.
- ↪ 155 demandes en productions animales, soit 42 % du total de salariés permanents.

Il faut par ailleurs garder à l'esprit que des transferts peuvent être effectués entre polyculture-élevage et cultures ou productions animales car il s'agit de qualifications assez proches.

d) Conclusion sur les données de l'ANPE

Le rapport offres / demandes du premier graphique, très défavorable aux demandeurs, ne reflète pas la réalité du marché du travail : le pool d'offres disponibles est certainement bien plus important que ne le laissent paraître les données de l'ANPE.

De plus, la répartition des demandes et des offres est bien différente selon les secteurs de production. Ainsi, il sera plus facile de trouver du travail en viticulture, la demande étant peu soutenue (12 % du total de salariés permanents) alors que l'offre est importante. Il sera plus difficile de trouver un emploi en production animale, la demande étant forte (42 % du total de salariés permanents, voire 80 % en polyculture-élevage) par rapport à l'offre.

En ce qui concerne l'évolution dans le temps depuis 2000, les graphiques permettent de constater que les chiffres sont relativement stables, mis à part une baisse notable de la demande en maraîchage-horticulture qui passe de 383 demandes en 2000 à 290 demandes en 2004, une augmentation légère de l'offre en élevage et une augmentation sensible des demandes en viticulture et activités saisonnières. Cependant, en parallèle, côté niveau d'activité dans les exploitations, l'enquête structures 2003 montrait une diminution des effectifs salariés permanents de 1,7 % / an.

Les facilités ou non d'embauches devraient également pouvoir être déduites à partir de la comparaison entre les Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) et les Demandeurs d'Emploi Enregistrés (DEE). En effet, plus les demandeurs d'emploi ont du mal à trouver un emploi, plus ils resteront inscrits longtemps à l'ANPE et plus leur nombre en fin de mois sera important par rapport au nombre d'enregistrés sur l'année. Donc un nombre de DEFM élevé par rapport au nombre de DEE devrait être synonyme de difficulté importante pour les demandeurs d'emplois de ce secteur à trouver un emploi. Mais d'autres facteurs interfèrent (comme la saisonnalité des activités) qui rendent ces ratios difficilement interprétables.

e) Compléments qualitatifs – enquête ODESA Marne

Pour avoir une meilleure idée des besoins en emplois (notamment des besoins qualitatifs), on peut également observer les données issues de l'enquête main-d'œuvre menée par l'ODESA² de la Marne en 2004. Bien que ne concernant qu'un seul département (mais c'est celui qui concentre le plus de main-d'œuvre agricole et viticole : 4 % des effectifs permanents et 71 % des saisonniers de la région en 2003), cette enquête permet de donner des tendances.

Pour mémoire, cette enquête a été adressée à 5 264 exploitations et a obtenu un taux de réponse de 22 % (1 176 retours). 358 retours d'enquête ont été analysés sur la base d'un échantillon représentatif de la diversité des exploitations enquêtées au départ.

3 exploitations sur 10 déclarent être dans une situation qui nécessiterait l'embauche de personnel, soit 850 exploitations viticoles et 690 exploitations agricoles. Cette situation a pour origine principale la diminution de la main-d'œuvre familiale (43 % en viticulture, 38 % en agriculture), l'agrandissement

² Observatoire Départemental de l'Emploi Salarié Agricole, instance créée par la loi d'Orientation Agricole du 9 juillet 1999, rassemblant les partenaires sociaux et organismes travaillant sur l'emploi, présidé par le préfet.

de l'exploitation (39 % en viticulture, 24 % en agriculture) et / ou le développement d'une activité nouvelle (12 % en viticulture, 24 % en agriculture).

Parmi ces exploitations, 87,5 % des exploitations viticoles et 65 % des exploitations agricoles souhaitent concrétiser cette (ces) embauche(s) (soit 740 exploitations viticoles et 450 exploitations agricoles). Les besoins sont estimés à :

- 470 salariés permanents à temps complet (350 en viticulture / 120 en agriculture),
- 190 salariés permanents à temps partiel (160 en viticulture / 30 en agriculture),
- 1 000 salariés occasionnels (600 en viticulture / 400 en agriculture).

Les profils et compétences principaux recherchés sont les suivants :

	Viticulture	Agriculture
Profils recherchés	Salarié d'exécution : 94 % Chef d'équipe : 4 % Responsable d'exploitation : 2 %	Salarié d'exécution : 65 % Responsable de cultures : 29 % Second d'exploitation ou associé : 6 %
Niveau de qualification recherché	Formation niveau 5 (CAPA, BEPA) : 46 % Diplôme de taille : 32 % Formation niveau 4 (Bac) : 14 %	Formation niveau 5 (CAPA, BEPA) : 38 % Formation niveau 4 (Bac) : 35 % Formation niveau 3 (BTSA) : 13 %
Expérience	1 à 3 ans : 51 % > 1 an : 25 % > 3 ans : 14 %	> 1 an : 57 % < 1 an : 23 % Aucune expérience : 20 %
Compétences recherchées	Activités de production (taille, liage, vendanges) : 89 % Machinisme (conduite d'enjambeur, entretien) : 75 % Activités complémentaires (maçonnerie) : 45 %	Machinisme (conduite de tracteur, entretien de matériel, conduite et réglage moissonneuse batteuse) : 78 % Activités de production (traitements) : 74 % Activités complémentaires (maçonnerie, soudure, électricité) : 61 %

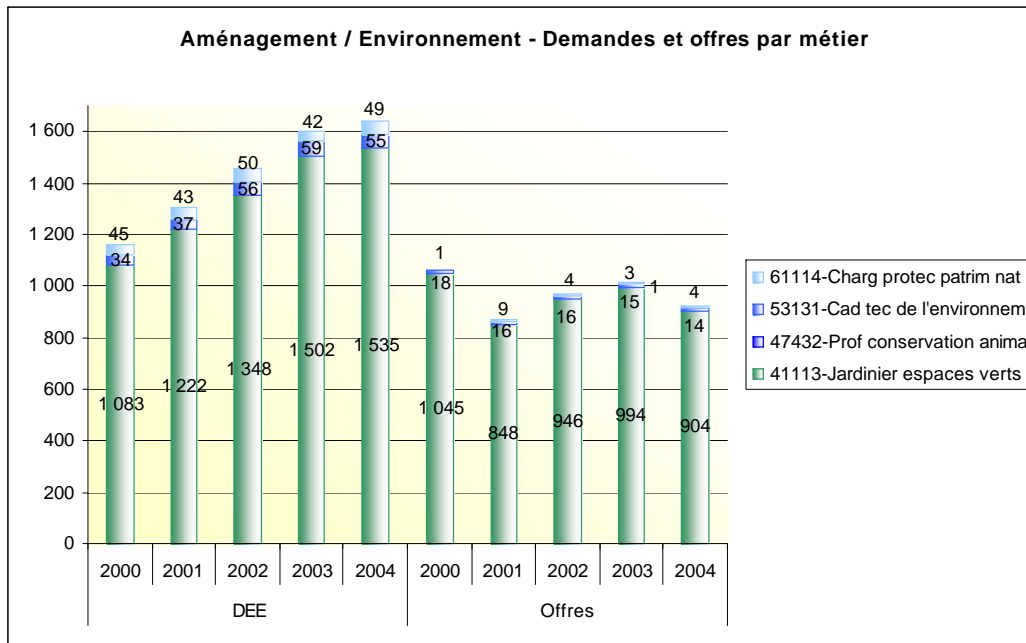
A noter que par rapport aux pratiques en cours en matière de recrutement, la majorité se fait par connaissances (55 % en viticulture, 63 % en agriculture), puis par petites annonces (14 % en viticulture, 12 % en agriculture) ou par l'ANPE (25 % en viticulture, 10 % en agriculture). Ceci conforte les données concernant le taux de pénétration du marché fournies par l'ANPE.

3. Le marché du travail dans le domaine de l'aménagement - environnement

a) Evolution du ration offre / demande

Grâce aux codes ROME, qui permettent une identification par métier des offres comme des demandes, la comparaison offres / demandes est très aisée. Mais il faut garder en mémoire les problèmes liés à cette codification (voir I). Pour ce secteur, les données concernent principalement le code 41113 - jardinier d'espaces verts, pour lequel l'ANPE considère que l'on peut effectuer une comparaison valable entre les offres et les demandes.

La comparaison est effectuée sur l'année : offres reçues dans l'année (offres) et demandeurs s'étant inscrits sur l'année (DEE).



Si le nombre d'offres semble stable, aux alentours de 1 000 offres / an, le nombre de demandes, déjà légèrement supérieur aux offres en 2000, augmente chaque année. La quasi-totalité des offres comme des demandes concerne les jardiniers. Les offres restantes concernent les professions de l'environnement, pour lesquelles le ratio offre / demande est beaucoup plus catastrophique pour les demandeurs d'emploi.

Si cette situation semble bien refléter celle des candidats aux métiers de l'environnement, qui ont assez peu de chances de trouver du travail dans leur domaine, elle rend moins bien compte de la situation du jardinage, en nette progression, où les professionnels peinent à trouver du personnel. Cependant, les entreprises paysagères utilisent peu l'ANPE, préférant souvent les petites annonces ou le bouche-à-oreille, alors que les demandeurs en travaux paysagers n'ont généralement pas le temps de s'inscrire à l'ANPE car ils sont aspirés par les entreprises. Par ailleurs, le code 41113 est également un code sur lequel s'inscrivent souvent des demandeurs d'emplois en grande difficulté mais qui appréhendent mal les réelles qualifications nécessaires pour occuper les postes proposés par les entreprises. Les offres, comme les demandes, ne correspondent donc sans doute pas à la réalité du marché du travail de ce secteur.

Il n'est pas possible, au vu de la codification, d'obtenir des informations sur le marché du travail dans le domaine de l'eau.

b) Comparaison des offres et demandes avec le nombre d'emplois régionaux

Selon la MSA, le nombre de salariés travaillant dans le jardinage / travaux paysagers oscillait autour de 1 750. Les données de l'ANPE étant de 1 200 à 1 600 demandes et de 1 000 offres, elles paraissent très importantes par rapport aux effectifs totaux de salariés. Trois explications peuvent être proposées :

- ↳ les jardiniers ont un taux de renouvellement extrêmement fort, ce qui est vrai, mais sans doute pas à un taux aussi important,
- ↳ la MSA ne comptabilise pas l'ensemble des actifs de ce secteur (notamment les jardiniers employés par les collectivités locales et établissements publics),
- ↳ les jardiniers qui posent leur candidature à l'ANPE ne sont pas les personnes que les entreprises recrutent (défaut de qualification...).

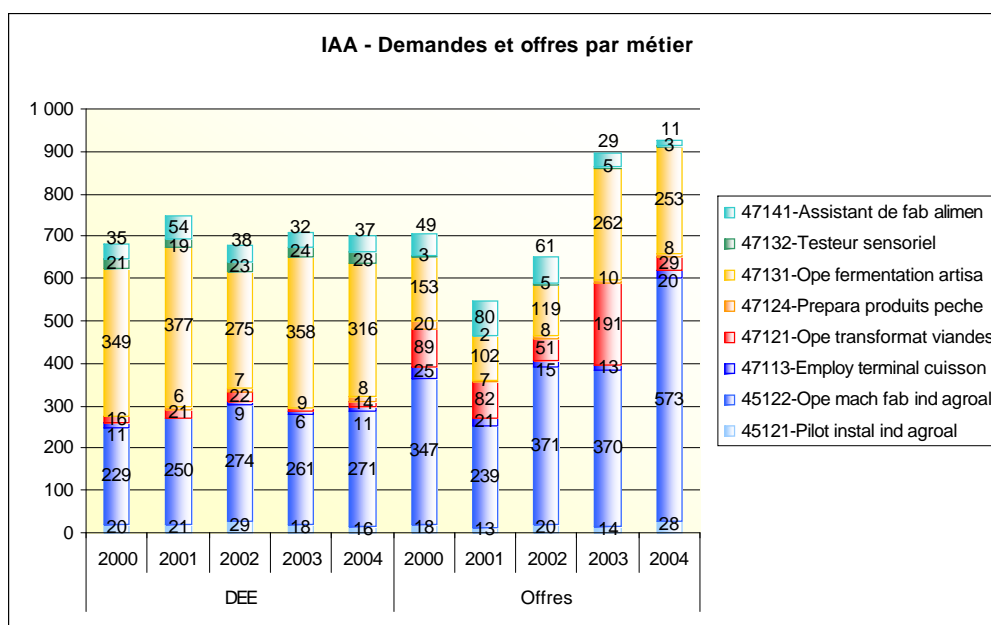
Les autres métiers ne peuvent pas être comparés, faute de données.

4. Le marché du travail dans le domaine des IAA

a) Evolution du ratio offre / demande

Compte tenu des réserves énoncées précédemment (point 1.), une comparaison peut être faite par métier entre offres et demandes. Cependant, cette comparaison doit être prise avec réserve car un certain nombre de demandeurs ne s'inscrivent pas sur des codes spécifiques aux IAA et les entreprises recrutent un nombre conséquent de salariés sans se préoccuper en priorité de leurs qualifications en IAA. Par ailleurs, on remarquera que les codes utilisés concernent davantage les industries alimentaires que les agro-industries et représentent peu les emplois de haut niveau (ingénieur de production, responsable qualité, responsable recherche et développement, marketing, technico-commercial...).

La comparaison est effectuée sur l'année : offres reçues dans l'année (offres) et demandeurs s'étant inscrits sur l'année (DEE). Si la demande apparaît constante (environ 700 demandeurs par an), on remarque que l'offre, qui était globalement équivalente à la demande en 2000, a brusquement baissé en 2001 (- 22%) et a de nouveau augmenté chaque année jusqu'en 2004 pour atteindre un niveau de + 31% par rapport à 2000.



Il paraît donc de plus en plus facile pour un demandeur de trouver un emploi, ce qui confirmerait la tendance³ au maintien de l'emploi dans les industries alimentaires.

b) Comparaison des offres ANPE avec le nombre d'emplois régionaux

Le nombre d'offres recensées par l'ANPE est sans doute bien inférieur aux offres réellement existantes. En effet, les IAA, hors champagnisation, emploient 16 800 salariés sur la région, auxquels il faut ajouter les salariés de la champagnisation, soit environ 6 000 salariés. Comparé à ces 22 800 salariés des IAA, les 925 offres de 2004 ne représentent que 4 % (dans le domaine de la champagnisation comme dans les autres secteurs), soit le remplacement de chaque salarié en moyenne une fois tous les 25 ans. Ceci paraît très faible, d'autant que le recours à de la main-d'œuvre saisonnière peut être important dans certaines industries qui traitent des productions saisonnières (légumes, champagnisation).

³ Observée par l'AGEFAFORIA sur la période 2000-05.

c) Comparaison des demandes avec le nombre d'emplois régionaux

Les demandes sont également très peu nombreuses comparées au nombre d'emplois existant dans les IAA. Elles représentent 3 % du nombre total d'employés, IAA et champagnisation confondus.

Plusieurs explications peuvent être avancées :

- un taux de pénétration de l'ANPE sur ce marché assez faible.
- des demandeurs d'emplois qui s'inscrivent à l'ANPE mais pas en priorité sur les codes métiers des IAA.
- un recours assez important des entreprises à des personnes ne disposant pas de diplômes et/ou qualifications particulières dans ce domaine.

d) Le ratio offre / demande par métier

On peut remarquer sur le graphique que la situation n'est cependant pas la même pour tous les métiers.

Les métiers en tension (où l'offre est supérieure à la demande) :

- ↳ Opérateur de machine de fabrication en IAA : c'est le métier où l'offre est la plus importante (239 à 573 offres par an) alors que la demande est inférieure à celle des opérateurs de fermentation artisanale (229 à 274 demandes par an). Résultat, l'offre va d'une égalité face à la demande à des situations où elle est plus de deux fois supérieure à la demande.
- ↳ Opérateur de transformation des viandes : les offres sont 2 à 20 fois plus nombreuses que les demandes (51 à 191 offres par an pour 6 à 16 demandes).

Cette situation s'observe aussi pour le code "Préparateur de produits de pêche" (7 à 20 offres par an pour 0 à 8 demandes) et le code "Employé terminal de cuisson" (demandes très peu nombreuses de 0 à 11 demandes par an et offres en moyenne deux fois supérieures, 13 à 25 offres par an) mais les petits volumes observés ne permettent pas de conclure que ces chiffres sont vraiment représentatifs.

Les métiers où la demande est supérieure à l'offre :

- ↳ Opérateur de fermentation artisanale : les demandes sont stables et nombreuses (275 à 377 demandes par an) mais, malgré une augmentation de l'offre, celle-ci n'arrive toujours pas au même niveau (102 à 153 offres par an avant 2002, 253 à 262 après).
- ↳ Testeur sensoriel : malgré des effectifs faibles (19 à 28 demandes par an) les demandes sont 5 à 10 fois plus élevées que les offres et ce chaque année. Là encore, les petits volumes observés ne permettent pas de conclure que ces chiffres sont vraiment représentatifs.

Les métiers où l'offre est égale à la demande et les métiers en transition :

- ↳ Assistant de fabrication aliment : effectifs assez faible et stables pour les demandes (32 à 54 demandes par an). Les offres étaient supérieures aux demandes jusqu'en 2002 (49 à 80 offres par an) et sont inférieures depuis (11 à 29 offres par an).
- ↳ Pilote d'installation en IAA : les effectifs sont faibles mais la demande est globalement égale à l'offre (16 à 29 demandes par an pour 13 à 28 offres).

Certains métiers recrutent donc plus que d'autres mais ces données seraient à confronter à d'autres sources (notamment qualitatives). En effet, compte tenu du faible nombre de demandes et d'offres par rapport aux effectifs totaux en poste dans le domaine des IAA, ces rapports offres / demandes peuvent être biaisés et ne pas refléter la réalité du marché de l'emploi de chacun des métiers.

5. Le marché du travail dans le domaine des agro-services

a) Evolution du ratio offre / demande

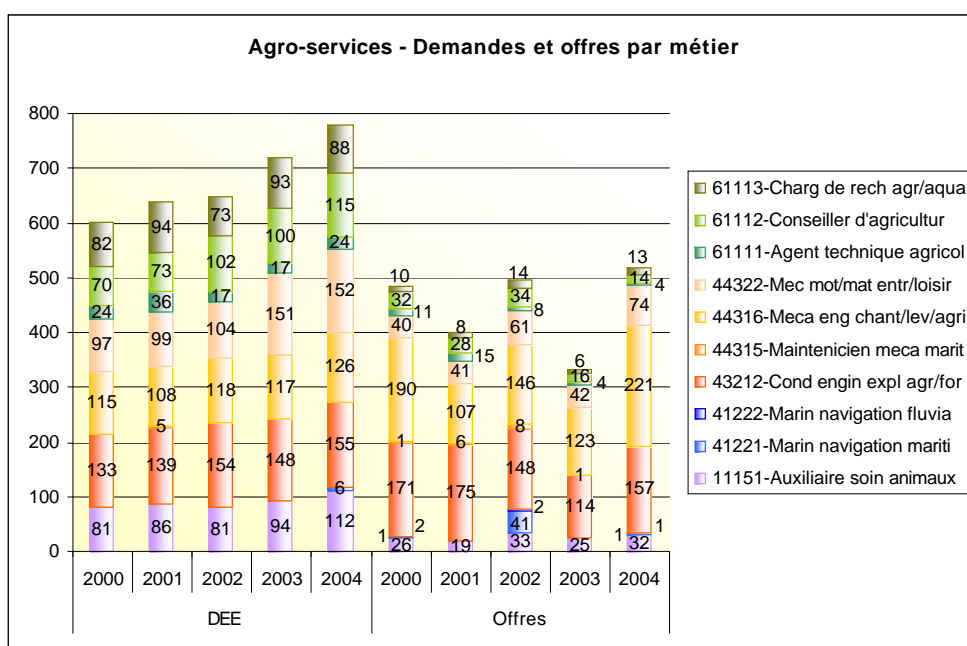
Grâce aux codes ROME, qui permettent une identification par métier des offres comme des demandes, la comparaison offres / demandes est aisée, mais à considérer avec les réserves émises au point, particulièrement pour ce secteur. En effet, les métiers présentés ici ne sont pas tous spécifiques des agro-services : un "mécanicien pour engins de chantier ou pour matériel d'entretien" peut travailler soit dans l'agriculture, soit dans tout autre secteur (travaux publics...). Quant aux "conducteurs d'engins d'exploitation agricole ou forestière", comme le nom du code l'indique, une partie travaille dans le secteur forestier, secteur qui a été exclu de cette étude, sans qu'il soit possible d'effectuer un distinguo.

On peut également s'interroger sur la distinction effectuée (par les employeurs ou les demandeurs d'emplois) entre les codes "agents technique agricole" et "conseiller d'agriculture" qui touchent à des métiers sensiblement identiques.

De plus, on ne retrouve pas, dans ces codes, de larges pans du secteur des agro-services (conseil en gestion agricole, banque, agro-équipement...)

Les activités maritimes et fluviales sont sans grand intérêt mais changent peu les résultats vu leurs faibles effectifs.

La comparaison est effectuée sur l'année : offres reçues dans l'année (offres) et demandeurs s'étant inscrits sur l'année (DEE).



Le nombre d'offres semble très variable selon les années. Quant au nombre de demandeurs, s'il était déjà supérieur aux offres en 2000, il n'a cessé d'augmenter depuis. Il paraît donc de plus en plus difficile de trouver un emploi dans ces secteurs.

b) Comparaison des offres et des demandes avec le nombre d'emplois régionaux

Les données MSA permettent d'estimer le nombre de salariés du domaine des agro-services aux alentours de 15 500, sachant que certaines OPA et les lycées agricoles publics n'y sont pas représentés. En revanche, les salariés du secteur bancaire et mutualiste n'ont pas été comptabilisés dans les chiffres issus de l'ANPE car il n'était pas possible de les séparer des banques et mutuelles d'origine non agricole, soit 5 000 salariés à retrancher à ce chiffre.

Le nombre d'offres comptabilisées par l'ANPE n'est que d'environ 400, ce qui correspond à moins de 4 % du nombre total de salariés du secteur, ce qui équivaldrait à un remplacement de chaque salariés tous les 26 ans. Les offres recensées par l'ANPE semblent donc loin d'être exhaustives. Quant aux demandes, elles représentent en moyenne 6,5 % de l'effectif salarié total, ce qui est également peu.

c) Le ratio offre / demande par métier

On peut remarquer sur le graphique que la situation n'est pas la même pour tous les métiers.

Les métiers en tension (où l'offre est supérieure à la demande) :

↳ Mécanicien engins de chantier / de levage / agricoles : des demandes inférieures aux offres (108 à 126 demandes pour 107 à 221 offres).

Cela corrobore les informations issues d'autres sources notamment l'enquête ODESA de la Marne qui mettait en évidence une difficulté à trouver des personnes possédant des qualifications en conduite et entretien de machines.

Les métiers où la demande est supérieure à l'offre :

↳ Chargé de recherches : les demandes d'emplois sont largement supérieures aux offres (73 à 94 demandes pour 6 à 14 offres).

↳ Conseiller agricole : beaucoup plus de demandes que d'offres (70 à 115 demandes pour 14 à 34 offres). De plus, les demandes sont en progression alors que l'offre s'amenuise.

↳ Agent technique agricole : des demandes au moins 2 fois supérieures aux offres (17 à 36 demandes pour 4 à 15 offres).

On constaterait donc une tension pour les métiers du conseil (technique ou autre) en agriculture.

↳ Mécanicien moteur / matériel d'entretien ou de loisirs : des demandes 2 fois supérieures aux offres (97 à 152 demandes pour 40 à 74 offres). De plus, les demandes sont en progression. Attention, ce métier ne comporte que très peu de salariés travaillant en milieu agricole.

↳ Auxiliaire de soin aux animaux : les demandes sont 3 à 4 fois supérieures aux offres (81 à 112 demandes pour 19 à 33 offres). Cela confirmerait la forte attirance pour les métiers de soins / élevage de petits animaux (canins, félins, animalerie...).

Les métiers où l'offre est comparable à la demande :

↳ Conducteur d'engin d'exploitation agricole ou forestière : les demandes y sont comparables aux offres, parfois un peu supérieures, parfois un peu inférieures (133 à 155 demandes pour 114 à 175 offres). Les demandes sont plus stables que les offres, qui peuvent varier de façon sensible d'une année sur l'autre.

S'il semble difficile de trouver du travail dans beaucoup des métiers liés aux agro-services, certaines branches éprouvent au contraire des difficultés à recruter. Les métiers de mécanicien pour engins agricoles et de conducteur d'engins agricoles sont donc des voies intéressantes puisqu'ils permettent de trouver facilement un emploi. Il est intéressant de noter que le métier de mécanicien est à la fois un métier « bouché » lorsqu'il s'agit de réparation de petit matériel et un métier en tension lorsqu'il s'agit de matériel agricole ou de chantier. Ces ratios offres / demandes confirment souvent les dires des professionnels.

6. Le marché du travail dans le domaine des services à la personne en milieu rural

L'ANPE ne possède pas de code ROME spécifique aux métiers de services à la personne en milieu rural. Les codes ROME existants (intervenant(e) à domicile, Employé(e) de ménage à domicile, intervenant(e) auprès d'enfants) couvrent l'ensemble du secteur (en milieu urbain et rural). Aussi, aucune analyse spécifique ne peut être faite dans ce domaine.

II. Le marché du travail au travers des chiffres de l'APECITA

1. Les données de l'APECITA

a) Qu'est-ce que l'APECITA ?

L'Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire a été créée en 1954 pour mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi du milieu agricole au sens large (agriculture, mais aussi industries amont et aval, comme l'agroalimentaire). Au niveau national, elle reçoit en moyenne 15 000 offres par an et recense environ 18 500 candidats inscrits. Elle permet ainsi 9 000 recrutements par an, essentiellement à partir du niveau bac + 2.

b) Les caractéristiques des données offres d'emplois de l'APECITA

Les offres d'emplois déposées à l'APECITA permettent d'avoir une idée assez précise des emplois proposés, puisque les employeurs doivent renseigner plusieurs critères, dont les principaux sont :

- ↪ la date de création de l'offre
- ↪ sa date d'archivage : à l'aide de la date de création de l'offre, on peut déterminer une durée de parution de l'offre
- ↪ le type d'employeur
- ↪ le département de l'employeur (siège social en général) : dans le cas de cette étude, c'est par ce critère que nous avons sélectionné les offres de la région (départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne et de la Haute-Marne).
- ↪ la région dans laquelle le poste sera pourvu : le poste n'est pas nécessairement pourvu en Champagne-Ardenne
- ↪ la fonction qui sera occupée
- ↪ la formation demandée (3 formations différentes peuvent être demandées)
- ↪ les compétences demandées (4 compétences différentes peuvent être demandées)
- ↪ le type de contrat : CDI, CDD, contrat aidé...
- ↪ le niveau d'expérience exigé (débutant, expérimenté...)

Afin de conserver une approche commune entre les différentes études menées (formation, emploi, marché du travail), Les codes APECITA donc ont été répartis entre les 5 secteurs identifiés à savoir :

Production : codes 010 (polyculture – élevage), 020 (productions animales), 030 (productions végétales), 040 (horticulture), 042 (pépinières), 045 (maraîchage), 050 (viticulture), 070 (cheval) et 085 (associations de remplacement, groupements d'employeurs).

IAA : codes 500 (IAA) et 600 (Commerce Distribution) sauf 695 (concessionnaire matériel agri, JEV, bâtiments d'élevage).

Aménagement – Environnement : codes 700 (Aménagement – Environnement).

Agro-services : codes 100 (agrofournitures), 200 (OPA), 300 (Etablissements publics et parapublics), 695 (concessionnaire matériel agri...), 800 (banque, assurance, mutualité) et 900 (divers).

Services à la personne : secteur non couvert par l'APECITA.

C'est sur le marché du travail dans les agro-services et en IAA que l'APECITA est la plus présente, puis dans la production et l'aménagement environnement. A noter que, suite à une volonté politique, l'APECITA se doit de devenir plus représentative sur le secteur production. A partir de 2007, un partenariat officiel est mis en place avec l'ANEFA (toutes les offres ANEFA transitant par l'APECITA).

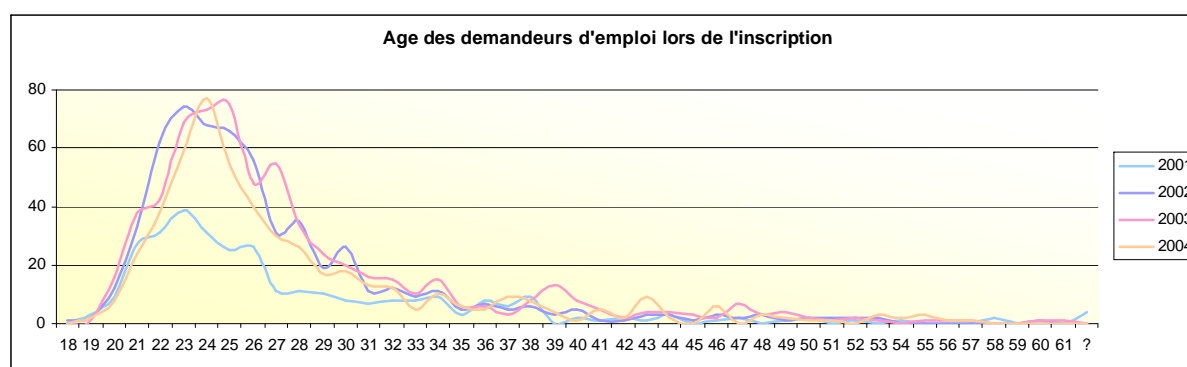
c) Les caractéristiques des données demandeurs d'emplois de l'APECITA

De même, il est possible d'avoir une représentation assez détaillée du profil des demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'APECITA, grâce aux critères suivants :

- ↔ le département de résidence du candidat : c'est sur ce critère que les demandes ont été sélectionnées (candidats habitants en Champagne-Ardenne) mais cela n'indique pas nécessairement que le candidat cherche du travail en Champagne-Ardenne. Dès que le niveau de diplôme s'élève, la plupart des candidats sont mobiles.
- ↔ la date d'inscription à l'APECITA.
- ↔ la date de fin d'inscription à l'APECITA : ces deux dates devraient théoriquement permettre d'obtenir un temps de recherche d'emploi mais nous verrons par la suite que ce n'est pas aussi simple.
- ↔ la date de naissance du candidat.
- ↔ son sexe.
- ↔ sa situation au moment de l'inscription : candidat en activité ou non.
- ↔ sa formation.
- ↔ ses compétences (il peut avoir 6 compétences distinctes).
- ↔ son expérience professionnelle (en durée totale).
- ↔ les 2 principales entreprises dans lesquelles il a travaillé.
- ↔ les fonctions qu'il a occupées dans ces entreprises.
- ↔ les fonctions qu'il souhaiterait occuper dans son nouveau poste (3 fonctions différentes possibles).
- ↔ La zone géographique de recherche
- ↔ Sa rémunération souhaitée/actuelle
- ↔ Son niveau en langues (bilingue, notions, moyen) , laquelle (anglais, allemand, espagnol, autre)

Il faut savoir que l'APECITA ayant pour cible les cadres, ingénieurs et techniciens, elle regroupe essentiellement des candidats de niveau Bac +2 et plus (+ de 90 % des candidats ont au moins un Bac +2) et des offres du même niveau, même s'il est possible de voir des offres de niveau largement inférieur. Ce niveau d'études engendre aussi une plus forte mobilité des candidats, qui en conséquence n'observent pas uniquement les offres d'emplois de leur région. Ceci peut avoir pour effet de limiter la pertinence du rapport offres régionales / demandes régionales.

De plus, si on analyse l'âge des demandeurs, on s'aperçoit également que les demandeurs sont généralement très jeunes. Ils cherchent généralement un premier ou un deuxième emploi (plus de 80 % des inscrits ont moins de 6 mois d'expérience).



Par ailleurs, les demandeurs inscrits à l'APECITA ne sont pas nécessairement en recherche active d'emploi : nombre d'inscrits sont des personnes en activité au moment de l'inscription et qui souhaitent être informées des évolutions du marché du travail, en vue d'une fin de contrat (fin de CDD) ou pour saisir une opportunité éventuelle de changement de poste (1/3 des inscrits sont en activité au moment de leur inscription). Un autre tiers est constitué de jeunes encore en cours d'études et le dernier tiers concerne des demandeurs d'emplois sans activité.

Quant au temps moyen d'inscription des candidats, il n'est pas exploitable :

- Tous les candidats ne recherchent pas activement un emploi (cas notamment des personnes déjà en poste) et peuvent donc rester inscrits une longue période, sans que cela ne pose un réel problème d'emploi.
- Beaucoup de candidats ne sont jamais désinscrits du fichier, même s'ils ont été embauchés.

Aussi, c'est surtout le ratio offres / demandes qui permet de constater les tensions existantes ou non par groupes de métiers.

d) Comment évaluer le nombre de candidats pour chaque secteur ?

S'il est relativement aisé de séparer les offres en 5 grands secteurs, cette opération est plus difficile pour ce qui concerne les candidats. En fonction des données à disposition, il est possible d'estimer le nombre de demandeurs pouvant répondre aux offres d'un secteur de trois manières différentes :

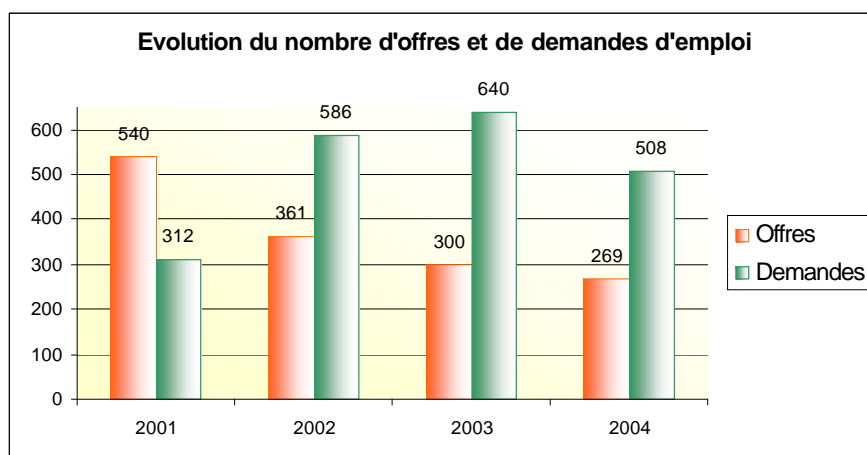
- par l'étude des compétences du candidat : si les compétences du candidat sont spécifiques à un certain secteur, il est probable qu'il souhaitera répondre aux annonces provenant de ce secteur puisque c'est là qu'il aura le plus de chances de répondre au mieux aux demandes de l'employeur.
- par l'étude de la fonction souhaitée par le candidat : si elle correspond à une fonction très représentée dans le secteur, on peut estimer que le candidat souhaite se tourner vers ce secteur particulier. Mais un certain nombre de fonctions peuvent être transversales et communes à plusieurs secteurs.
- par l'étude des expériences professionnelles du candidat : si le candidat a déjà travaillé dans un secteur d'activité, il est probable (mais pas certain) qu'il souhaitera poursuivre dans cette voie. Il aura, à tout le moins, les qualités requises pour répondre à une annonce en provenance de ce secteur.

A noter que les demandes ainsi obtenues ne seront que des estimations par secteur car rien ne prouvera que les candidats que nous aurons assignés à un secteur souhaitent effectivement trouver du travail dans ce secteur. De plus, il faudra toujours garder en tête que les candidats ne sont pas tous en recherche active d'emploi.

e) L'évolution générale des offres / demandes APECITA en Champagne-Ardenne

Au niveau régional, entre 2001 et 2004, l'APECITA a reçu en moyenne 370 offres (2,5 % des offres nationales) pour 510 candidats (2,7 % du total des candidats en France). Bien que région fortement agricole, son poids sur le marché du travail est donc assez modeste par rapport à d'autres régions françaises. L'étude des tendances du marché du travail sur le Grand Est (dont les caractéristiques sont relativement similaires) pourrait permettre d'obtenir des chiffres plus significatifs.

Si l'offre était supérieure à la demande en 2001, dès 2002 la conjoncture s'est inversée. 2004 montre cependant une amélioration par rapport à 2003 mais cela est en partie dû à une modification des modalités d'inscription⁴. Cela a provoqué une baisse artificielle du nombre de demandeurs. Il convient donc de rester très vigilant quant à l'interprétation du rapport offre / demande.



⁴ Mise en place du Pass' Emploi avec certaines options payantes. Apparition d'un phénomène de regroupement de demandeurs sous une seule inscription.

EN RESUMÉ...

De par son champ d'action statutaire, les données de l'APECITA peuvent être considérées comme représentatives du marché du travail pour :

- ↪ le niveau d'étude majoritairement supérieur ou égal au BTS,
- ↪ les candidats jeunes, à la recherche d'un premier ou second emploi,
- ↪ les candidats déjà en poste, recherchant plus ou moins activement un nouvel emploi.
- ↪ les emplois non saisonniers puisque seules les offres d'une durée supérieure à 3 mois sont collectées.
- ↪ les secteurs des IAA et des agro-services

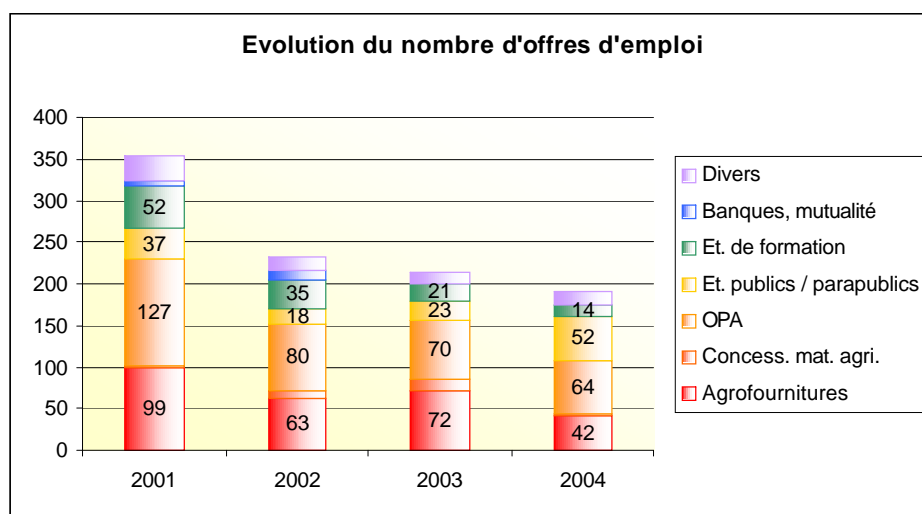
L'analyse par secteurs est plus délicate. Cela dit, les données de l'APECITA répertorient des caractéristiques intéressantes sur les candidats et les employeurs (fonction souhaitée, expériences professionnelles,...) que l'on ne retrouve pas dans la source ANPE / DRTEFP.

2. Le marché du travail dans le domaine des Agro-services

C'est le secteur pour lequel l'activité de l'APECITA est la plus développée car il rassemble autour de 65 à 70 % du total de ses offres et entre 50 à 55 % du total de ses demandes selon les années. A titre de comparaison, le nombre d'offres pour ce secteur représente un peu plus de la moitié des offres collectées par l'ANPE (qui en collecte beaucoup, notamment du fait du secteur agro-équipements, en tension), sachant que l'APECITA collecte assez peu d'offres en agro-équipements et surtout pour des niveaux supérieurs. On peut donc considérer que les données APECITA pour ce secteur sont significatives.

a) Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA

Comme pour le nombre total d'offres de l'APECITA, le nombre d'offres d'emplois du secteur des agro-services baisse depuis 2001.



b) Les employeurs et leurs offres

En volume, le secteur institutionnel (OPA, ADASEA, Centres de gestion...) est le 1^{er} recruteur et le 1^{er} employeur en Champagne-Ardenne, pour des postes de conseillers le plus souvent.

Sur les années 2001 à 2004, les employeurs étaient principalement situés dans la Marne (65 %), suivie de l'Aube (13 %) et des Ardennes (12 %). Quant aux postes, ils étaient majoritairement localisés dans la Marne (30 %) ou sur toute la Champagne (30 %), mais également dans l'est de la France au sens large (11 %) ou dans les Ardennes (11 %).

Les contrats proposés (tous supérieurs à 3 mois) étaient :

- majoritairement des CDI pour les banques et mutualité, les entreprises d'approvisionnement et les SAFER (13 fois plus de CDI que de CDD), les centres de gestion et les concessionnaires de matériel agricole (12 fois plus), les industries d'agroéquipement (8 fois plus), les Chambres d'Agriculture et les syndicats (2 fois plus).
- majoritairement des CDD pour les industries phytosanitaires (15 fois plus de CDD que de CDI), les établissements publics et parapublics (11 fois plus), les instituts techniques (5 fois plus) et les établissements de formation (3 fois plus).

De plus, 54 contrats emplois jeunes se partageaient entre les OPA, les établissements publics et parapublics et les établissements de formation. Enfin, 2 contrats de qualification étaient proposés par les OPA.

Les employeurs étaient répartis entre 6 grands groupes :

1/ Agrofournitures : 276 offres proposées entre 2001 et 2004, dont 41 % par les entreprises d'approvisionnement polyvalentes, 32% par les industries phytosanitaires et 13 % par les industries d'agroéquipements et bâtiments agricoles. Le nombre d'offres a fortement baissé en 2004.

Pour les entreprises de collecte (coopératives et négoce), 80 % des offres sont des postes de technico-commerciaux, viennent ensuite les magasiniers, chefs de silo et chefs de plaines. Des postes d'électromécaniciens sont aussi à pourvoir pour l'entretien du parc matériel et le réglage des machines mais ils transitent quasi exclusivement par l'ANPE.

Dans ce secteur, la structuration de la rémunération (montant et modalités part variable / fixe) est un bon indicateur du niveau de pérennité des postes. On y observe une forte variabilité.

Le négoce est plutôt en développement comparativement au secteur coopératif. L'avenir du secteur va dépendre du contexte du marché agricole et des entreprises seront certainement amenées à disparaître vu la concentration des exploitations agricoles.

2/ Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) : 341 offres entre 2001 et 2004, 20 % par les syndicats agricoles, 18 % par les instituts techniques, 15 % par les Chambres d'Agriculture et 12 % par les centres de gestion agricole. Le nombre d'offres est également en baisse mais de manière moins marquée (nombre d'offres assez proche entre 2002 et 2004).

A noter que les postes à plus faible niveau de qualification (peseurs, contrôleurs de carcasse...) ne sont pas connus de l'APECITA, ni même, a priori de l'ANPE. On peut penser que ces postes sont essentiellement pourvus par le bouche-à-oreille et les demandeurs d'emploi "de proximité".

On ressent encore assez peu les difficultés du marché agricole et les effets de la réduction des crédits publics (pas de réelle diminution du volume de recrutement, sauf pour quelques structures). On peut peut-être le constater indirectement via :

- le départ volontaire des salariés par crainte de futures compressions d'effectifs (par exemple phénomène de turn over, notamment dans les Chambres d'Agriculture, où les salariés choisissent, de s'orienter vers le privé au bout de quelques années).
- les départs en retraite (relativement bien anticipés) et qui ne sont pas renouvelés.
- l'utilisation des contrats aidés très prisés, ainsi que du CNE.

Beaucoup de structures semblent en attente, avec une difficulté d'anticipation (manque de visibilité macro économique et peu de gestion prévisionnelle des emplois et compétences). Une contraction du secteur pourrait avoir de sévères conséquences, en particulier pour l'emploi féminin femmes.

3/ Etablissement publics et parapublics : 130 offres entre 2001 et 2004 dont 56 % dans les organismes du ministère de l'agriculture (DRAF,...) et 15 % dans les organismes économiques et financiers. Ici le nombre d'offres est plutôt stable, voire à la hausse, mais il s'agit en majorité de CDD.

4/ Etablissements de formation : 122 offres entre 2001 et 2004 dont 74 % dans les établissements agricoles publics. Le nombre d'offres est en diminution forte, en lien avec les pertes d'effectifs scolaires.

5/ Banque, assurance, mutualité : 21 offres entre 2001 et 2004 dont 48 % pour la MSA et 42 % pour Groupama.

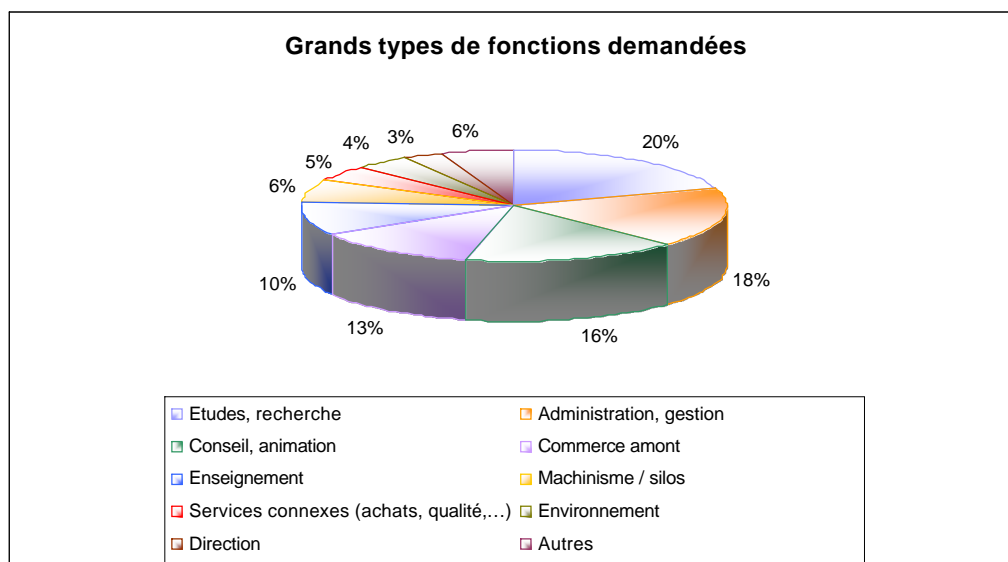
L'offre concernant les banques est partielle car si certaines recourent souvent aux services de l'APECITA, d'autres privilégient les candidatures locales ou l'exploitation de leur réseau. La visibilité du marché est peu évidente car il y a beaucoup d'offres à postes multiples (1 offre pour plusieurs postes identiques à pourvoir), d'où des chiffres peu représentatifs, même si l'on peut penser qu'il y a eu des créations brutes de postes pour développer le marché agricole ces dernières années.

Le turnover est assez fort pour les Bac +2 (niveau rémunération considéré comme insuffisant en regard d'objectifs élevés).

Pour ce qui concerne la Mutualité Sociale Agricole, l'APECITA a très peu de visibilité car ne transitent par son intermédiaire que les postes de conseillers des risques agricoles et leur nombre est extrêmement faible.

6/ Divers : 73 offres entre 2001 et 2004 dont 53 % dans les firmes de services en agrofournitures et IAA.

c) Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences)



Les fonctions demandées sont donc très diverses, à l'image du secteur des agro-services, qui regroupe des acteurs très différents les uns des autres.

Si on analyse l'évolution des fonctions les plus offertes en nombre, ce sont les fonctions administratives, de conseil et d'expérimentation qui arrivent en tête à cause de la multiplication de ces postes à faible pérennité.

Études, recherche, expérimentation

Les offres concernant ce type de fonctions représentent 195 offres de 2001 à 2004. Elles sont notamment issues d'entreprises d'agrofouritures (44 %) et d'OPA (33 %). La fonction la plus demandée est celle de technicien d'expérimentation ou d'essais (80 %), sachant qu'il s'agit surtout de postes temporaires.

Les entreprises phytosanitaires offrent essentiellement des postes en expérimentation, surtout en CDD. Les gros groupes (dont aucun n'est implanté en région) ont des techniciens expérimentateurs titulaires en CDI (de niveau BTS avec longue expérience) qui travaillent à l'année dans l'entreprise et qui, pendant la période d'expérimentation (de mars à fin octobre), gèrent des contrats temporaires (profils recherchés : BTS Technologies Végétales et quelques BTS ANABIOTECH pour l'analyse des échantillons lorsque les entreprises ont leur propre laboratoire). Aussi, ces postes ne s'adressent pas aux filles, sauf en laboratoire pour lesquels le nombre de postes offerts est très limité (3 postes / an maximum).

Pour l'INRA et le SRPV... les postes à pourvoir, surtout accessibles aux BTS Technologies Végétales et ANABIOTECH sont des postes de vacataires en expérimentation, essentiellement ouverts aux BTS (hommes ou femmes indifféremment) pour des travaux administratifs (saisie, traitement, laboratoire...).

Administration, économie, gestion

De 2001 à 2004, on retrouve une demande par rapport à ces fonctions dans 174 offres, la plupart dans les établissements publics et parapublics (48 %) ainsi que dans les OPA (42 %). Les fonctions demandées dans ce domaines sont diverses, les principales étant celles de comptable, de juriste et de technicien informatique.

Pour ce qui concerne les **centres de gestion**, on peut noter qu'il y a eu une forte évolution des profils recrutés avec une évolution des niveaux de qualification à l'embauche (du BTSA + CS Gestion Fiscalité à ingénieur Agri / Agro ou IHEDREA) et des spécialités, qui se poursuit :

- conseillers de gestion, postes anciennement dotés uniquement par des ingénieurs agri / agro, mais de plus en plus pourvus par des DESS économie-gestion.
- ingénieurs conseil agro : profils d'ingénieur agri / agro avec une formation complémentaire en gestion et une maîtrise des aspects juridiques et fiscaux en entreprise agricole.
- conseillers qualité hygiène sécurité environnement, avec une vocation de création de valeur ajoutée par rapport à l'expertise agricole, dotés par des ingénieurs mais avec compétences QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement).
- et à l'avenir, recrutement de DECF / MSTCF du fait d'évolutions réglementaires (obligation de se doter d'experts comptables à compter de 2008) et / ou de profils plus commerciaux (diminution de la part de marché du conseil agricole, à plus faible valeur ajoutée), formés ensuite à l'agriculture.

Dans le **secteur bancaire**, on embauche beaucoup de Bac + 2 sur des postes simples de suivi et fidélisation de clientèle (avec formation ultérieure en interne pour l'acquisition de compétences particulières), mais également des Bac + 5 Agri / Agro pour des compétences en matière d'analyse du risque clients, même si la tendance, pour les postes de chargés de clientèle professionnelle est au recrutement de formations commerciales ou bancaires (avec formation ultérieure pour la clientèle agricole, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années). Ceci semble aussi se vérifier pour les BTSA. Cependant, ces postes attirent peu les jeunes de l'enseignement agricole (BTSA) du fait de leur forte connotation commerciale.

Pour ce qui concerne **Groupama**, le recrutement est pointu et se fait surtout sur des profils banque et assurance (avec compétences commerciales), à différents niveaux, à partir du bac + 2 et souvent sans expérience professionnelle. Comme pour les banques, peu de jeunes sont issus de l'agriculture (10 %) car ces postes leur semblent peu attractifs.

Les **DDAF, DRAF, Offices...** recherchent surtout des postes administratifs de contrôleurs vacataires, ouverts à des Bac Pro et BTS.

Conseil, animation

Ces fonctions se retrouvent dans 162 offres de 2001 à 2004, principalement dans les OPA (90 %). Les fonctions demandées sont celles de conseiller (53 %) et d'animateur (29 %). Là encore, on constate une évolution :

- du niveau de qualification à l'embauche : Bac +4 minimum (ou, par défaut, Bac +2/3 avec expérience longue impérative et spécialisation technique : production, SIG...), particulièrement dans les Chambres d'Agriculture, les structures syndicales, les ADASEA et associations diverses.
- des profils recrutés : si l'on a encore une large part d'ingénieurs Agri / Agro (spécialisés en productions, reprise d'exploitations, agriculteurs en difficulté...), des profils de fiscalistes (maîtrise de droit, DESS en économie gestion, ingénieurs IHEDREA) ou de spécialistes du développement local apparaissent.

Ce phénomène s'explique par l'augmentation du niveau de formation des agriculteurs, qui nécessite de pouvoir assurer un conseil adéquat et pertinent. Des capacités d'animation, d'analyse, de médiation, de gestion budgétaire et des profils assez polyvalents et autonomes sont recherchées.

Cependant, certaines structures visent encore majoritairement des profils à Bac +2/3 (BTSA Technologies Végétales, Analyse et Conduite des Systèmes d'Exploitation, Licence Professionnelle Agro...) notamment les SAFER, GDA et CETA. Le recrutement se joue également beaucoup sur la personnalité et les qualités relationnelles.

Commercial amont

Les fonctions de commercial ont été demandées dans 125 offres de 2001 à 2004, dont la grande majorité dans les entreprises d'agrofouritures (74 %). La fonction principale est celle de technico-commercial (61 %).

Les *entreprises de collecte* recherchent, pour leurs postes de *technico-commerciaux*, quasi exclusivement des BTSA (principalement en Productions Animales ou Technologies Végétales puisque les BTSA Technico-commercial sont très peu nombreux et très vite "aspirés"), avec une petite tendance à l'émergence de formations type CC2A (cadre commercial en agro fournitures et agroalimentaire). Les ingénieurs Agri / Agro ne sont pas demandés. Les négociants, pour leur part, sont de plus en plus offensifs et vont rechercher des niveaux de formation plus élevés (et des profils commerciaux purs) pour faire de la campagne de prospection et des qualités de commercial... Les profils dépendent du positionnement de l'entreprise sur le marché mais on commence à voir des embauches.

Ces postes de technico-commerciaux peuvent être difficiles à pourvoir car les tâches sont multiples (vente, approvisionnement avec mission de chauffeurs livreurs, ce qui exclut souvent le public féminin). De ce fait, les entreprises dont les schémas financiers sont très serrés sont parfois prêtes à se tourner vers des formations non agricoles ou des niveaux Bac Pro moins exigeants. Il y a cependant un paradoxe entre la polyvalence demandée et le niveau de qualification.

Pour les postes de *magasiniers* et *d'agents de silo*, les entreprises recherchent des BTS, qui pourront ensuite évoluer vers des postes de chefs de silos par exemple. Pour les postes de chefs de plaine, peu nombreux (missions d'approvisionnement des usines en produits et de contacts avec les agriculteurs sous contrat), ce sont également les BTS qui sont recherchés mais avec forte attirance pour le terrain (d'où expérience favorisée).

Les postes qui peuvent être affectés à des ingénieurs sont ceux de *chefs de produits* avec une diversification des activités des entreprises vers de nouveaux marchés (spécialisation marketing, transport...). La spécialisation (Bac + 3/4) devient plus importante que la formation généraliste en agriculture. Aussi, on retrouve de plus en plus les ingénieurs Agri / Agro en R&D (formulation).

Côté *Grande distribution*, les embauches sont nombreuses mais ne sont peu répertoriées en Champagne-Ardenne. Les GMS peuvent faire entrer des BTS IAA et des ingénieurs Agri / Agro (spécialité Agri / Agro intéressante pour les rayons produits frais), même si c'est surtout le niveau de diplôme (à partir du Bac + 2) qui prime (formation interne à la gestion financière, à la gestion des stocks, à la promotion des produits importante, davantage de possibilités d'évolution pour les ingénieurs).

Enseignement

L'enseignement représente 97 offres de 2001 à 2004, l'essentiel de ces offres étant pour des postes d'enseignant (82 %).

Hormis pour les matières très spécifiques comme l'agro équipement, la forêt, l'horticulture, pour lesquels les établissements peuvent prendre des BTS, le recrutement se fait plutôt à Bac + 3 minimum. On retrouve donc des licences professionnelles (surtout dans les lycées et CFPPA – bonne proximité terrain) ou des ingénieurs. Mais les contrats sont souvent peu attractifs (temps partiel à "très" partiels et niveaux de salaires faibles. Beaucoup d'ingénieurs sont malgré tout recrutés. Ce sont des personnes (femmes essentiellement) qui recherchent des compléments d'activités ou des emplois de proximité.

Machinisme, chef de silo

De 2001 à 2004, les fonctions dans le domaine du machinisme agricole ou en silos se retrouvent dans 64 offres. Ces offres sont principalement issues d'entreprises d'agrofournitures (69 %) et d'entreprises de commerce-distribution (23 %). La principale fonction demandée est celle de conducteur d'engins agricoles ou de mécanicien agricole (59 % des offres). Les postes de chef de silos sont essentiellement ouverts à des niveaux Bac + 2 avec expérience.

Services connexes

De 2001 à 2004, les fonctions des achats, de la logistique, de l'hygiène, de la qualité et des laboratoires représentent 47 offres. Ces offres sont principalement issues d'entreprises d'agrofournitures (32 %), d'établissements de formation (21 %) et d'OPA (15 %). Les fonctions demandées relèvent majoritairement du contrôle qualité ou de l'assurance qualité.

Agro-environnement

Les fonctions environnementales représentent 40 offres de 2001 à 2004. Ces offres proviennent d'OPA (58 %) et d'établissements publics et parapublics (30 %).

Direction

Les fonctions de direction générale ou de direction de service représentent 31 offres de 2001 à 2004. Elles se retrouvent surtout dans les OPA (39 %), les agrofournitures (32 %) et les établissements de formation (23 %).

Si on réalise une analyse par groupes d'employeurs les formations et compétences recherchées sont les suivantes :

	Diplômes demandés	Compétences demandées
Agrofournitures	BTS agricole (37 %) Niveau IV agricole (25 %) Diplômes indifférents (15 %)	- Productions végétales - Machinisme / mécanique - Productions animales, commerce
OPA	BTS agricole (46 %) Ingénieurs agri/agro (20 %) Autres niveaux I et II (15 %).	- Agriculture : productions animales, viticulture, productions végétales et œnologie d'une manière générale - Economie / gestion - Conseil / communication
Etablissements publics et parapublics	Niveau IV (31 %) BTS agricole (28 %) Niveaux I et II universitaires (17 %)	- Agriculture de manière générale - Informatique
Etablissements de formation	Niveau I ou II (43 %) BTS agricole (18 %)	- Enseignement / animation - Economie et l'agriculture
Banque, assurance, mutualité	Niveaux I et II (62 %) BTS (19 %)	- Activités commerciales

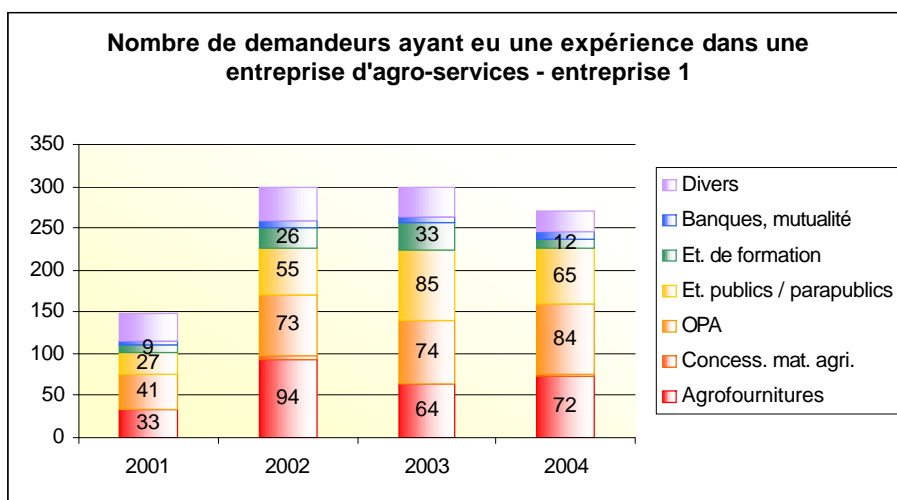
d) Les demandeurs : comparaison avec l'offre

Les données demandes et offres de l'APECITA peuvent se comparer de trois façons différentes :

- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant déjà eu une expérience professionnelle dans ce secteur.
- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs souhaitant s'orienter vers les fonctions spécifiques de ce secteur.
- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant les compétences spécifiques nécessaires pour travailler dans ce secteur.

Pour le secteur des agro-services, ce sont les deux premières propositions qui ont paru les plus pertinentes.

Les demandeurs ayant eu une expérience professionnelle principale dans les agro-services



Note : le nombre de demandeurs ayant eu une expérience professionnelle de seconde importance dans une entreprise d'agro-services est légèrement inférieur et la répartition est très proche. Il peut d'ailleurs s'agir des mêmes personnes.

On comparant ces données avec les offres proposées par l'APECITA, on peut constater que l'offre était largement supérieure à la demande en 2001 et qu'elle est nettement inférieure depuis. C'est le cas pour les établissements publics et parapublics et, de manière un peu atténuée, pour les agrofournitures, les établissements de formation et les OPA. Seuls les concessionnaires en matériel agricole proposent plus d'offres qu'il n'y a de demandes.

Les demandeurs souhaitant occuper une fonction spécifique des agro-services

Si l'on s'intéresse aux 1^{ers} et 2^{èmes} souhaits de fonctions des demandeurs d'emplois de 2001 à 2004 et qu'on les compare aux offres (au travers des fonctions les plus demandées par les employeurs des agro-services), on obtient les résultats suivants :

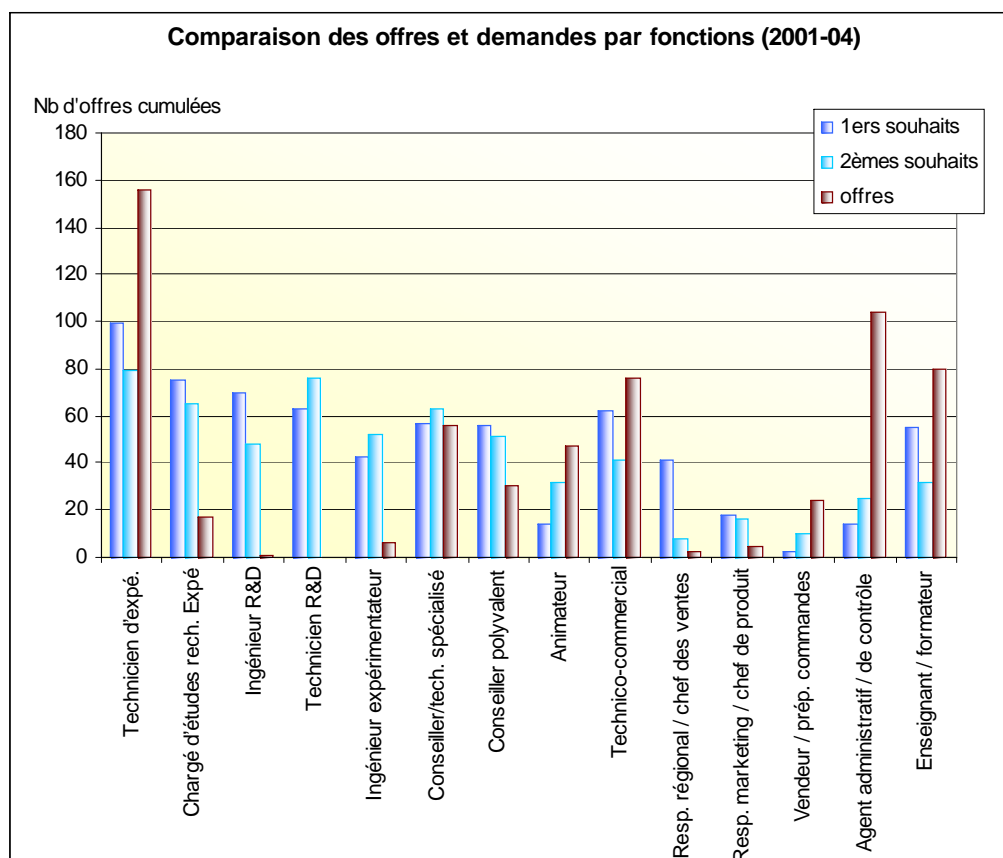
Certaines fonctions sont très demandées : chargé d'études, ingénieur ou technicien R&D, chef des ventes, chef de produit, alors que le nombre d'offres sur ce type de postes est relativement faible. A l'inverse, les fonctions administratives sont très peu demandées, sans doute parce que les personnes inscrites à l'APECITA recherchent des fonctions plus directement liées à l'agriculture ou aux IAA. Les fonctions d'enseignant, de technico-commercial, de conseiller, animateur et de technicien d'expérimentation paraissent plus équilibrées dans leur rapport offre / demande.

On peut noter que pour ce qui concerne les postes de technico-commerciaux, les BTSA sont peu attirés de prime abord par ces postes (aspects commerciaux, contraintes de temps de travail et de déplacements - manque de mobilité). Ces postes sont souvent une solution de repli, après une 1^{ère}

année de cumul d'emplois saisonniers en CDD (expérimentation, récoltes) et de périodes de chômage. On peut parfois constater une certaine fidélisation des BTSA chaque année pour ceux qui recherchent des postes de proximité.

		1 ^{ers} souhaits	2 ^{èmes} souhaits	offres
Etudes, recherche, expérimentation	Technicien d'expérimentation	99	79	156
	Chargé d'études / de mission	75	65	17
	Ingénieur R&D	70	48	1
	Technicien R&D	63	76	0
	Ingénieur expérimentateur	43	52	6
Conseil, animation	Conseiller / tech. spécialisé	57	63	56
	Conseiller polyvalent	56	51	30
	Animateur	14	32	47
Commerce amont	Technico-commercial	62	41	76
	Resp. régional / chef des ventes	41	8	2
	Resp. marketing / chef de produit	18	16	5
	Vendeur / préparateur commandes	2	10	24
Administration	Agent administratif / de contrôle	14	25	104
Enseignement	Enseignant / animateur formation	55	32	80

Pour ce qui concerne les fonctions d'agents administratifs ou de contrôle, elles peuvent s'adresser à des Bac Pro mais ceux-ci semblent rarement intéressés par ces postes (peu à pas de candidats à l'APECITA).



Une analyse qualitative par type de diplômes, à niveau 3, montre que :

- Pour les **BTS Productions Animales** (dont plus de la moitié des candidats ne sont pas issus du milieu agricole, l'insertion est bonne (y compris pour les filles, appréciées pour des qualités comme l'aptitude à l'observation, la manipulation...) car ils sont peu nombreux et preneurs de postes relativement variés : technicien d'insémination, responsables de collecte lait, technico-commerciaux,... De plus, les entreprises ne recherchent pas que des ingénieurs mais aussi des BTS, qui bénéficieront par la suite de formations en interne dans les entreprises (ex : licence d'inséminateur).

- L'insertion des primo demandeurs issus de **BTS Technologies Végétales** est plus difficile (particulièrement pour les filles qui se réorientent souvent ensuite vers les concours et l'enseignement) :

- Les demandeurs issus de BTS Technologies Végétales option "protection des cultures" souhaitent principalement travailler en laboratoires mais les offres sont très rares. Ces profils sont assez peu attirés par les postes de production de type chef de plaine, conseiller de cultures, magasinier... (même si les postes en coopératives peuvent présenter un aspect sécurisant) et encore moins par les postes de technico-commerciaux. Or, les employeurs sont peu exigeants, conscients que ces spécialités ne sont pas la compétence première des demandeurs.

- Les demandeurs issus de BTS Technologies Végétales option "amélioration des plantes" souhaitent plutôt travailler sur des postes d'ingénieur d'études en expérimentation, qui leur sont en réalité peu accessibles. De plus, les employeurs sont finalement assez peu nombreux (entreprises de produits phytosanitaires ou instituts) et les contrats sont plutôt de courte durée :

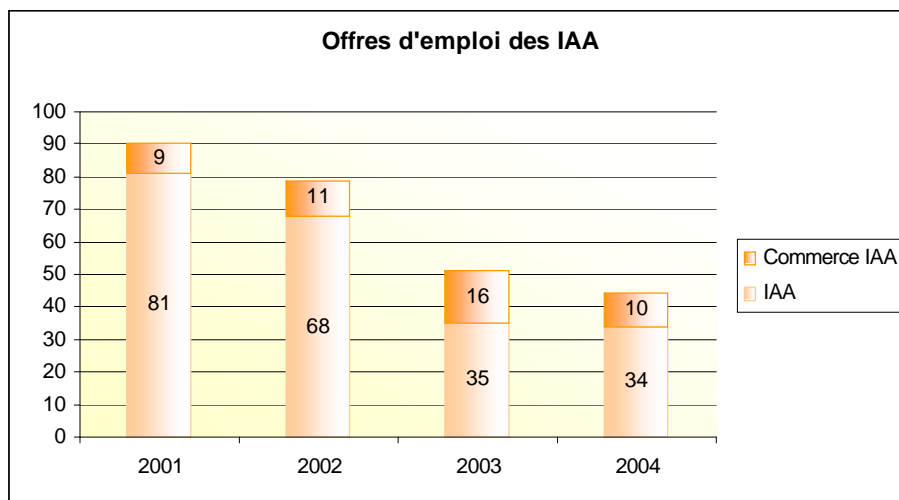
- postes en CDD de 3 à 8 mois pour la saison d'expérimentation pour les entreprises phyto, (très peu accessibles au public féminin).
- postes en CDD de 6 mois pour des travaux de notations pour le SRPV ou l'INRA (contrats en CDI pourvus par concours).

A leur entrée sur le marché du travail, les jeunes diplômés commencent souvent par une 1^{ère} année composée d'une succession de contrats en CDD (saison d'expérimentation / récoltes dans les exploitations / campagne de betteraves...), entraînant une forte saisonnalité du nombre de demandeurs d'emplois inscrits. De plus, les postes dans le secteur tertiaire ne leur sont que faiblement accessibles (d'autres spécialités sont préférées). Souvent ces suites de CDD peuvent durer plusieurs années et il est ensuite plus difficile d'insérer ces personnes sur des postes pérennes. Cela est dû aussi à un problème de mobilité.

- Les **BTS ACSE** ont comme objectif principal l'installation à moyen terme mais s'insèrent préalablement, en partie, sur des postes de techniciens conseil (en GDA par exemple) ou de conseillers commerciaux dans le secteur bancaire.

3. Le marché du travail dans le domaine des IAA

a) Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA



La baisse du nombre d'offres d'emploi dans les industries agroalimentaires, que ce soit en production ou pour les activités commerciales, a été très forte depuis 2001. a contrario de ce que l'on a pu observer pour les données de l'ANPE, qui montrent une très forte augmentation de l'offre sur cette même période (mais pour des postes de plus faible niveau, le plus souvent inférieur au Bac, ne correspondant pas au champ d'actions de l'APECITA).

La cause de la diminution des offres transitant par l'APECITA peuvent être diverses : souhaits des candidats inscrits à l'APECITA ne correspondant pas aux demandes des employeurs, marché de l'emploi saturé, marché caché prédominant...

b) Les employeurs et leurs offres

Malgré la typologie de l'emploi en région, les offres en IAA ne sont pas très nombreuses et plutôt issues des agro-industries que des industries alimentaires. Les offres quantitativement les plus importantes proviennent des industries des boissons et alcools (mais seulement sur certains segments ; un marché caché sans doute important), des équipementiers IAA, des industries céréalières et des industries de la viande / charcuterie / salaison.

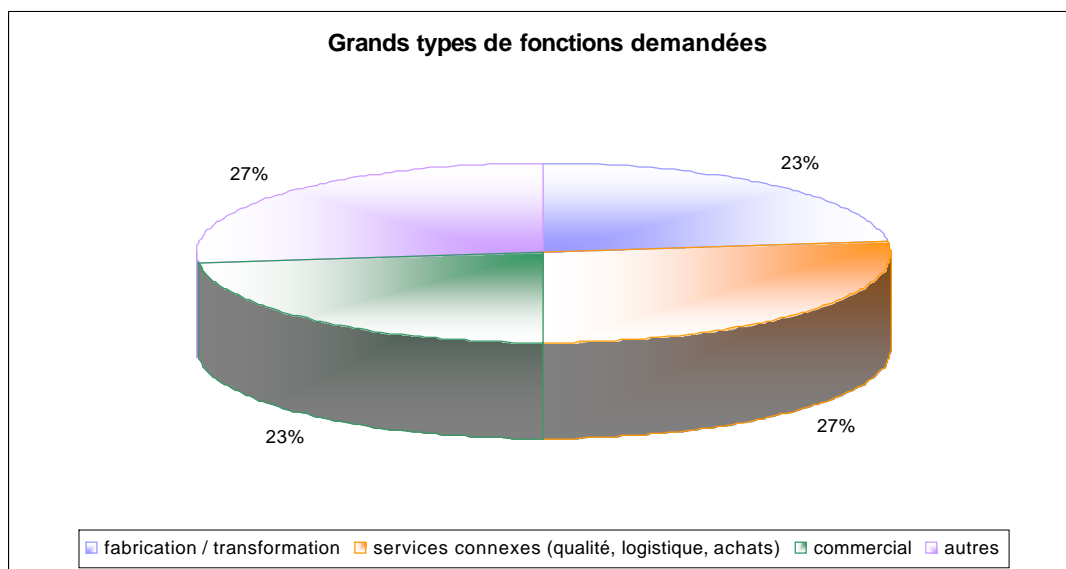
Le secteur très complexe à cerner de part la variabilité de la taille des entreprises. Celles-ci offrent des postes demandant une grande polyvalence pour les TPE, des postes spécialisés pour les entreprises moyennes (50-100 salariés), voire des postes très spécialisés si les entreprises sont très grandes. Dans ce dernier cas, les bons profils peuvent être très difficiles à recruter (spécialisation + expérience).

On observe des grosses difficultés de recrutement dans l'industrie des viandes car ces entreprises ont d'une part un gros déficit d'image et, d'autre part, on subit les crises des différents secteurs d'élevage (vache folle, grippe aviaire). On constate également un retour vers les métiers de base pour les recrutements dans l'industrie de la viande, de la boulangerie (personnes issues de formation artisanale).

Sur les années 2001 à 2004, les sièges de ces entreprises étaient majoritairement situés dans la Marne (69 %), l'Aube arrivant en 2^{ème} position pour la production et les Ardennes pour le commerce aux IAA. Quant aux postes, ils étaient eux aussi majoritairement situés dans la Marne (36 %), ou sur toute la Champagne (31 %).

Les contrats étaient très souvent des CDI (86 %). Les salaires sont assez peu élevés : 15-18 K€ annuel brut pour des BTS, 20 à 23 K€ annuel brut pour des ingénieurs débutants. Il est rare de trouver des postes d'ingénieurs à plus de 2000 € brut mensuel (soit environ 24 K€). Ceci peut s'expliquer par le nombre élevé de candidats (ex : contrôle qualité) mais pas toujours : les salaires sont également assez peu élevés en production. Cela est lié au niveau de qualification à l'embauche et également à la mise en place des 35 h.

c) Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences)



On constate une variété d'offres assez importantes, réparties quasi à parité entre les différents secteurs d'activités des agro-industries et des industries alimentaires.

Les formations exigées par les employeurs sont : BTSA (22 %), niveau I/II universitaire (20 %), niveau III non nécessairement agricole (16 %), diplôme non précisé (14 %), ingénieur agri/agro (11 %) et Bac agricole (9 %). En effet, des candidats ayant une bonne expérience professionnelle ont des compétences reconnues bien au-delà de leur diplôme (Bac, voire moins).

En ce qui concerne les compétences, les employeurs demandent des compétences principales en production et fabrication en IAA (38 % des cas) mais spécifient peu ces compétences, sauf dans des cas particuliers comme l'emballage / conditionnement ou le transport et la logistique. Les autres compétences principales sont diverses : commerce (14 %), productions animales (8 %), machinisme / mécanique / maintenance (5 %), R&D / laboratoire (5 %)... Quant aux compétences secondaires, ce sont globalement les mêmes, le commerce prenant une place un peu plus importante, ce qui souligne la prépondérance de cette compétence pour les employeurs.

Fabrication / transformation

Les fonctions de fabrication / transformation représentent 60 offres de 2001 à 2004. Les fonctions les plus couramment rencontrées dans les annonces sont :

- ↳ technicien de fabrication / conducteur de ligne (28 % des offres en fabrication / transformation) des conducteurs de ligne pour lesquels les entreprises recherchent des BTS IAA, pas forcément avec expérience.
- ↳ directeur technique / directeur ou ingénieur de production (25 %) titulaires d'un diplôme d'ingénieur IAA.
- ↳ agent technique / opérateur (22 %)
- ↳ chef d'équipe / contrôleur de fabrication / chefs de ligne (20 %) pour des personnes titulaires de BTS IAA avec expérience.

Services connexes

Elles représentent 70 offres de 2001 à 2004. Les fonctions les plus rencontrées sont :

- ↻ ingénieur ou technicien contrôle qualité / analyses labo / hygiène (19 %) Ce sont des postes qui pourraient a priori être destinés à part égale à des BTS IAA ou ANABIOTECH mais le BTS IAA est plus connu donc davantage recherché. Il y a très peu d'offres et beaucoup de candidats (dont une majorité de filles) qui veulent tous travailler en laboratoire. En effet, on retrouve les personnes issues de formation agricole mais aussi toutes les formations universitaires (DEUG sciences de la vie et de la terre, licences, maîtrises de biologies qui n'ont aucune autre connaissance que le laboratoire). Les entreprises préfèrent plutôt les BTS.
- ↻ ingénieur ou technicien assurance qualité (14 %). Ces postes sont aujourd'hui réservés aux titulaires d'un Bac + 5, contrairement à il y a quelques années où des BTS IAA avec spécialisation en assurance qualité pouvaient prétendre à ces postes. Aussi, nombre de BTS IAA continuent à aspirer à ces postes mais les spécialisations très pointues qui sont demandées sont largement au-delà des connaissances acquises pendant leur formation.
- ↻ responsable d'atelier entretien / maintenance (13 %), postes d'électromécaniciens à niveau Bac Pro (essentiellement) sont quelquefois diffusées par l'APECITA mais ils ne trouvent pas de candidats dans les fichiers.
- ↻ ingénieur ou technicien méthodes / ordonnancement / organisation (11 %)

Commercial

Elles représentent 62 offres de 2001 à 2004. Les fonctions les plus rencontrées sont :

- ↻ agent technico-commercial (42 %)
- ↻ chef de dépôt / responsable de magasin agricole (16 %)
- ↻ responsable régional / chef des ventes (11 %)
- ↻ acheteur agrofournitures / matières premières / bétail (10 %)

L'APECITA diffuse essentiellement des offres de technico-commerciaux pour travailler avec les GMS. Les entreprises recherchent une expérience en GMS et en négociation commerciale. Il n'y a quasiment aucun poste en marketing à pourvoir.

Autres

Elles représentent 72 offres de 2001 à 2004. Les fonctions les plus rencontrées sont :

- ↻ fonctions de direction (25 %) : directeur général ou adjoint, directeur administratif et financier, directeur d'usine, directeur commercial...
- ↻ fonctions du domaine viticulture / œnologie (22 %) : caviste, œnologue, maître de chai...
- ↻ fonctions de R&D (14 %) : chef de projet / consultant / expert, ingénieur ou technicien R&D...
- ↻ fonctions de comptabilité / informatique (13%) : comptable, chef comptable, responsable informatique...
- ↻ fonctions de conseil (11%) : technicien qualité en élevage, conseiller spécialisé...

En logistique, c'est essentiellement le DUT logistique qui est recherché.

On remarquera que, contrairement au secteur production agricole et viticole, les fonctions sont très généralement occupées par des niveaux Bac +2 et plus, conformément aux types de candidats inscrits à l'APECITA, sauf les fonctions d'opérateur / agent technique (mais seulement 13 offres sur 264).

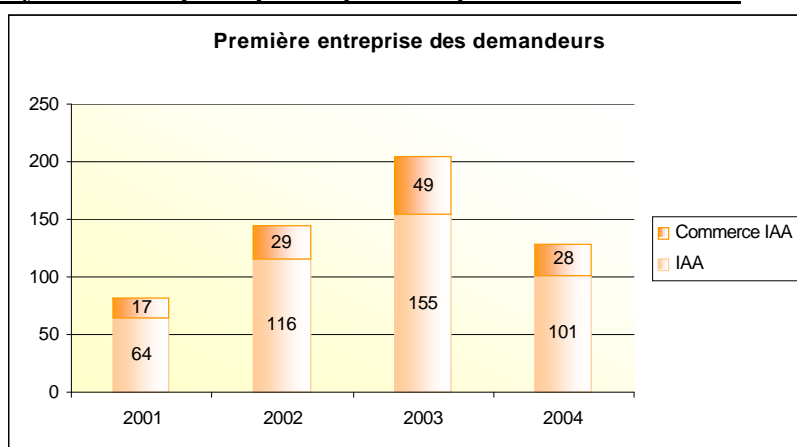
d) Les demandeurs : comparaison avec l'offre

Les données demandes / offres de l'APECITA peuvent se comparer de trois façons différentes :

- ↻ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant déjà eu une expérience professionnelle dans ce secteur.
- ↻ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs souhaitant s'orienter vers les fonctions spécifiques de ce secteur.
- ↻ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant les compétences spécifiques nécessaires pour travailler dans ce secteur.

Pour le secteur IAA, ce sont les deux premières propositions qui ont paru les plus pertinentes, l'expérience professionnelle en industrie agroalimentaire ou dans le commerce et la distribution et les fonctions occupées dans ces entreprises étant relativement bien définies dans les codes utilisés.

Les demandeurs ayant eu leur principale expérience professionnelle en IAA



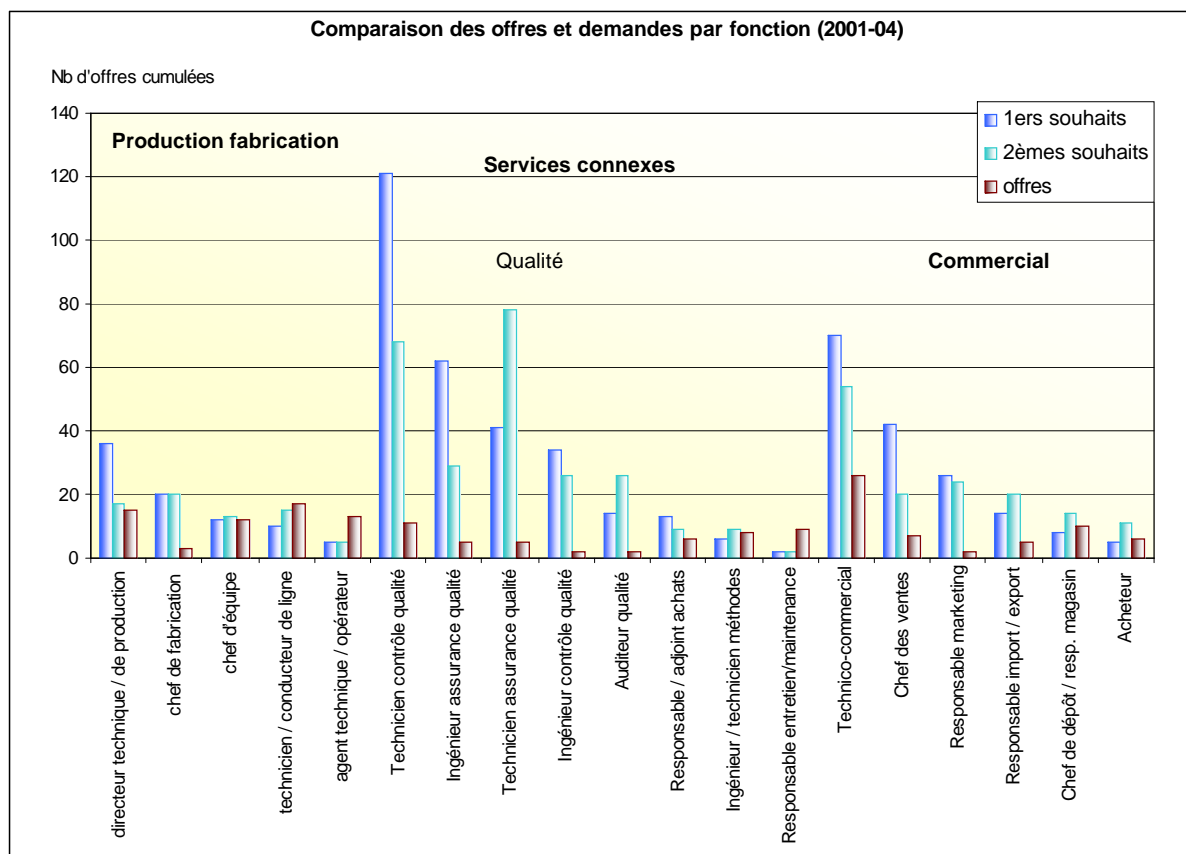
Note : le nombre de demandeurs ayant eu une expérience professionnelle de seconde importance en IAA est globalement le même et la répartition entre commerce et production se fait un peu plus en faveur du commerce depuis 2003. Il peut d'ailleurs s'agir des mêmes personnes.

Par comparaison avec les offres recensées à l'APECITA pour les mêmes types d'entreprises, l'offre d'emplois était légèrement supérieure à la demande en 2001 et est très inférieure depuis. En ce qui concerne le commerce seul, la demande a toujours été supérieure à l'offre.

Les demandeurs souhaitant occuper une fonction spécifique des IAA

Si l'on compare les 1^{ers} et 2^{èmes} souhaits de fonctions des demandeurs de 2001 à 2004 avec les fonctions demandées dans les offres, on obtient les résultats suivants :

		1 ^{ers} souhaits	2 ^{èmes} souhaits	offres
Production Fabrication	directeur technique / de production	36	17	15
	chef de fabrication	20	20	3
	chef d'équipe	12	13	12
	technicien / conducteur de ligne	10	15	17
	agent technique / opérateur	5	5	13
Services connexes	Technicien contrôle qualité	121	68	11
	Ingénieur assurance qualité	62	29	5
	Technicien assurance qualité	41	78	5
	Ingénieur contrôle qualité	34	26	2
	Auditeur qualité	14	26	2
	Responsable / adjoint achats	13	9	6
	Ingénieur / technicien méthodes	6	9	8
	Responsable entretien/maintenance	2	2	9
Commerce	Technico-commercial	70	54	26
	Chef des ventes	42	20	7
	Responsable marketing	26	24	2
	Responsable import / export	14	20	5
	Chef de dépôt / resp. magasin	8	14	10
	Acheteur	5	11	6



Note : les fonctions de direction générale, administrative... de viticulture / œnologie, de R&D, de comptabilité / informatique et de conseil n'ont pas été traitées ici car elles se rapportent à divers secteurs et ne sont pas du tout spécifiques au secteur IAA.

Les fonctions les plus demandées se situent surtout dans le domaine de la **qualité** (272 premiers souhaits et 227 deuxièmes souhaits pour seulement 25 offres !), puis dans le domaine **commercial** plus particulièrement celles qui demandent un haut niveau de qualification (plus de difficulté à trouver un emploi de responsable marketing ou de chef des ventes que de technico-commercial). On observe le même phénomène pour des postes en R&D ou dans l'environnement (à niveau ingénieur) alors que cela représente un nombre d'offres très faible.

Les entreprises les plus recherchées sont surtout les entreprises alimentaires, notamment celles à forte image de marque (maisons de champagne par exemple) ou qui communiquent beaucoup pour le recrutement. Pourtant, en région, ce sont plutôt les agro-industries qui recrutent et qui, de ce fait, ont des difficultés à pourvoir leurs postes, au point parfois de se détourner des profils IAA et de leur préférer des profils agro.

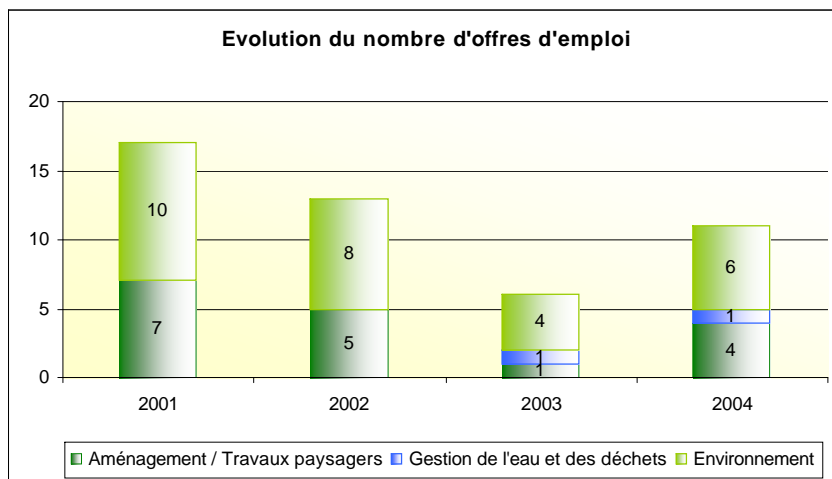
Dans le domaine de la qualité, les demandeurs d'emplois sont principalement des filles, qui souhaitent travailler en laboratoire. C'est aussi la conséquence de la forte utilisation des stagiaires en contrôle qualité et laboratoire, qui fait croire, à tort, à des gisements d'emplois. La concurrence est forte car on retrouve sur ce segment de marché les personnes issues de formation agricole (BTS IAA, ANABIOTECH) mais aussi toutes les formations universitaires (DEUG sciences de la vie et de la terre, licences, maîtrises de biologies qui n'ont aucune autre connaissance que le laboratoire). Les entreprises semblent cependant plutôt préférer les BTSA.

En fabrication / transformation, les candidatures de BTS IAA sont peu nombreuses (dû notamment au faible nombre de formés en région) et le nombre de réponses aux offres faible. Les candidats sont peu attirés par ces postes car ils jugent les conditions de travail difficiles, les salaires médiocres et les missions de gestion du personnel assez difficile (forte proportion d'intérimaires). Leur volonté est souvent de changer de poste rapidement (au maximum au bout de 2 ans).

D'autres fonctions sont peu demandées par rapport à l'offre : conducteur de ligne, agent technique / opérateur, chef d'équipe, responsable achats, ingénieur ou technicien méthodes, responsable entretien / maintenance, chef de dépôt ou acheteur.

4. Le marché du travail dans le domaine de l'aménagement - environnement

a) Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA



Les offres d'emploi correspondant au secteur aménagement – environnement sont très peu nombreuses à transiter par l'APECITA puisqu'elle ne représente qu'entre 10 et 20 offres par an. Aussi, les analyses qui suivent sont à prendre avec précaution.

b) Les employeurs

Sur les années 2001 à 2004, les employeurs étaient principalement situés dans la Marne (68 % des offres), suivie de loin par l'Aube (23 %) et des Ardennes (9 %). Aucune offre ne provenait de Haute-Marne. Les contrats proposés étaient majoritairement des contrats Emploi Jeune (40 %), contrat qui a beaucoup bénéficié aux associations et collectivités locales dans les domaines de l'environnement, et de l'assainissement. Les CDI n'arrivent qu'en 2^{ème} place (34 %), juste devant les CDD (26 %). Les contrats proposés sont donc, en plus d'être peu nombreux, relativement précaires.

Les entreprises qui recrutent dans ce secteur par le biais de l'APECITA sont des organismes pour l'environnement (49 %) tels les Parcs Naturels Régionaux, le Conservatoire du Patrimoine, le lac du Der... des entreprises paysagistes ou jardins espaces verts (32 %) et des bureaux d'études (11 %). Le nombre de postes tendrait plutôt en augmentation au niveau national et particulièrement en région parisienne. Les 8 % restants concernent le paysagisme spécialisé, la décoration, le paysagisme d'intérieur et les entreprises de recyclage et de traitement des déchets.

c) Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences)

Environnement, aménagement des espaces naturels, animation nature

Les fonctions de ce sous-secteur représentent 19 offres de 2001 à 2004. Elles se répartissent de la manière suivante :

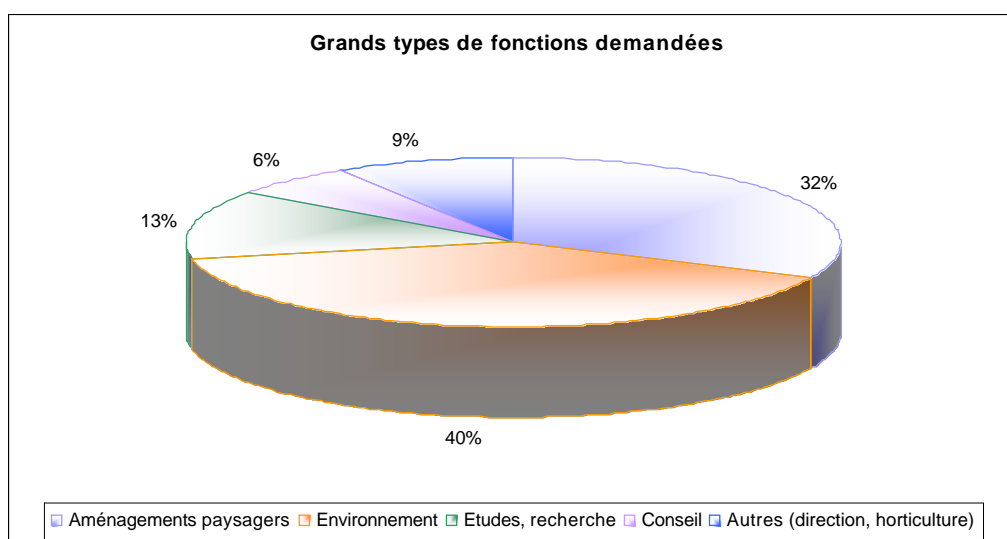
- ☞ animateur nature / environnement (42 %)
- ☞ ingénieur / technicien agro-environnement ou technicien de rivière (37 %)
- ☞ ingénieur ou technicien gestion de l'eau et des déchets (21 %)

Aménagements paysagers

Les fonctions du sous-secteur aménagement paysager représentent 15 offres de 2001 à 2004. Elles se répartissent de la manière suivante :

- ↳ agent technique / d'entretien (60 % des offres en aménagements paysagers)
- ↳ conducteur de travaux / responsable de chantier (27 %)
- ↳ architecte paysagiste (13 %)

Les entreprises ont plutôt des difficultés à pourvoir les postes en travaux paysagers (ex : conducteur de travaux avec expérience) et globalement, l'APECITA diffuse plus d'offres qu'elle n'a de candidats à proposer. Ce n'est pas le cas en paysagisme. De ce fait, les niveaux de rémunération sont assez disparates entre les spécialités et les salaires dans les travaux paysagers peuvent atteindre le double de ceux pratiqués dans le secteur du paysagisme.



Etudes, Recherche, Expérimentation

Ce sous-secteur représente 6 offres d'emplois sur les années 2001 à 2004. Les offres se rapportent toutes à la fonction de chargé d'étude / de mission environnement ou aménagement, développement local.

Conseil

Ce sous-secteur représente 3 offres sur les années 2001 à 2004. Ces offres concernent toutes la fonction de conseiller ou de technicien spécialisé pour des postes avec une spécialisation dans l'environnement et / ou l'aménagement (aménagement foncier, agriculture périurbaine, TGV...) dans les OPA (Chambres d'Agriculture, SAFER, FDSEA). Pour ces postes les employeurs ont une nette préférence pour les formations de type ingénieur agri ou agro, avec une spécialisation de plus en plus forte dans certains domaines. Certains de ces postes, suivant leur plus ou moins grande spécialisation en environnement peuvent aussi être classés dans les offres du secteur des agro services.

Autres

De 2001 à 2004, 3 postes de direction ou de responsable de service environnement et 1 offre de fleuriste ont été déposées à l'APECITA.

Les fonctions occupées sont donc bien des fonctions de niveaux relativement élevés, sauf la fonction d'agent d'entretien en travaux paysagers. Le secteur de l'assainissement des eaux est à peine présent alors que les recrutements dans ce secteur sont plus importants que dans celui de l'environnement, souvent associatif et donc avec peu de moyens (emplois jeunes).

En ce qui concerne les niveau de formation demandés, le niveau BTS arrive en première place (32 % des offres pour le BTS agri + 9 % pour les autres niveaux III) devant les niveaux I et II (19 % dont peu d'agro/agri). Les BEPA et autres niveaux V, de même que les postes ne demandant pas de diplôme particulier ont également leur place, notamment pour les postes d'agent d'entretien (15 % pour les niveaux V et 15 % de diplôme indifférent). Cependant, très peu d'offres s'adressent aux BTSA spécialisés (ex : BTSA Gestion et Protection de la Nature) (hormis lorsque les Emplois Jeunes avaient été mis en place) alors qu'on compte près de nombreux candidats. Une part de l'insertion se fait hors du secteur, notamment dans la distribution (ex : Décathlon), mais où les centres d'intérêts priment plus que le diplôme (intérêt pour la chasse, la nature...).

Les compétences demandées par les employeurs sont des compétences en protection de la nature (36 % des offres), en paysagisme / jardins espaces verts (28 %), en horticulture (11 %), en maîtrise de l'eau, traitement des eaux et des déchets (6 %), mais aussi en commerce / vente, agronomie, mécanique ou encore en conseil.

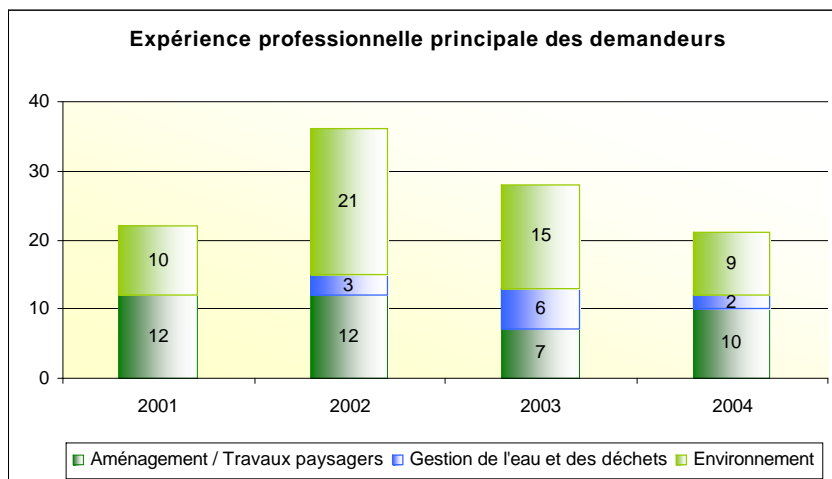
d) Les demandeurs : comparaison avec l'offre

Il est possible de comparer les données demandes / offres de l'APECITA de trois façons différentes :

- ↪ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant déjà eu une expérience professionnelle dans ce secteur
- ↪ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs souhaitant s'orienter vers les fonctions spécifiques de ce secteur
- ↪ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant les compétences spécifiques nécessaires pour travailler dans ce secteur.

Pour le secteur aménagement-environnement, les trois propositions ont paru pertinentes, les entreprises, comme les compétences et les fonctions, étant relativement bien définies par les codifications utilisées.

Les demandeurs ayant eu expérience professionnelle principale en aménagement-environnement



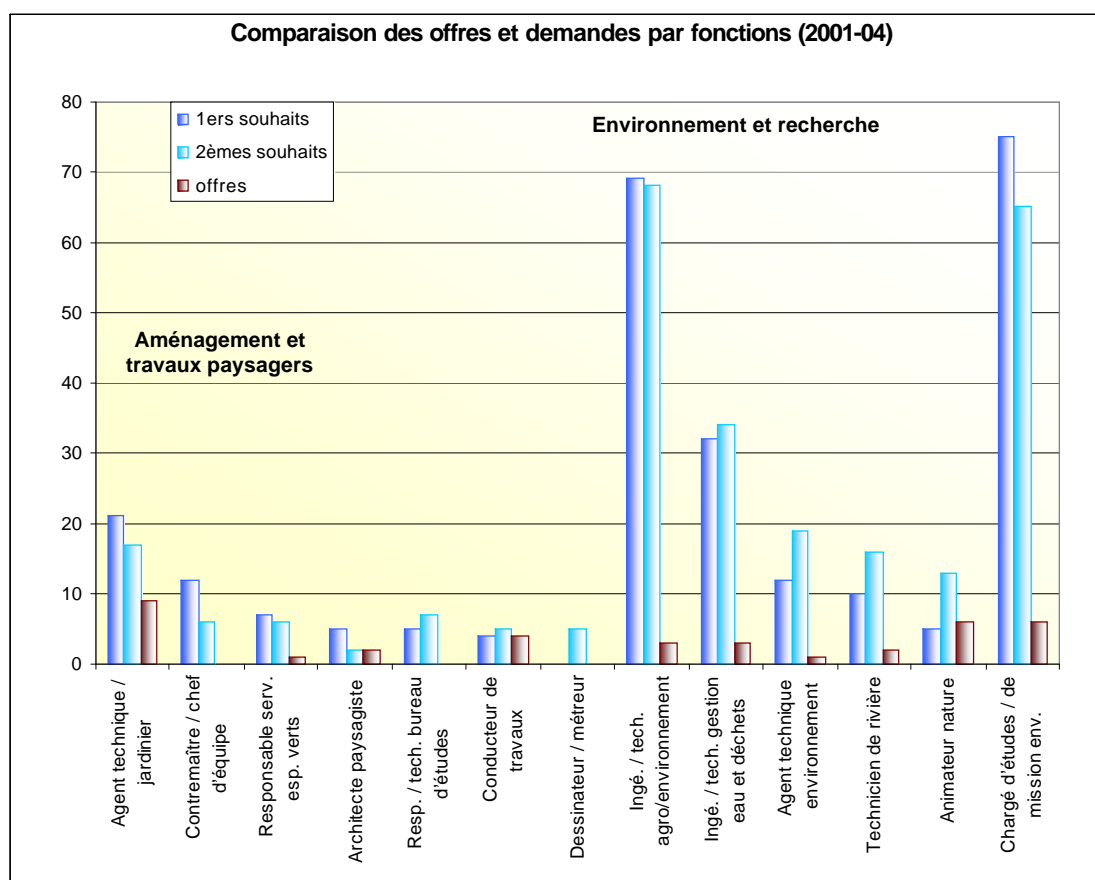
Note : le nombre de demandeurs ayant eu une expérience professionnelle de seconde importance en aménagement – environnement est un peu moins important, aux alentours de 20 personnes par an. Il peut s'agir des mêmes personnes.

Les demandeurs ayant déjà eu une expérience professionnelle dans le secteur occupaient principalement les fonctions de chargé d'études environnement, d'agent technique en jardinage et d'animateur nature / environnement.

Par comparaison avec les offres de ces mêmes entreprises, on voit que la demande est supérieure ou égale à l'offre pour les entreprises de l'environnement et supérieure à l'offre pour les entreprises de gestion des eaux et d'aménagement / travaux paysagers. Cela n'est pourtant pas le reflet des sentiments des entreprises : selon elles, le secteur de l'environnement reçoit beaucoup trop de demandes et le secteur des travaux paysagers est très demandeur. On pourrait donc en conclure que les demandeurs en environnement et les offres en travaux paysagers ne transitent pas par l'APECITA.

Les demandeurs souhaitant occuper une fonction spécifique de l'aménagement-environnement

		1 ^{ers} souhaits	2 ^{èmes} souhaits	offres
Aménagement paysager	Agent technique / jardinier	21	17	9
	Contremaître / chef d'équipe	12	6	0
	Responsable serv. esp. verts	7	6	1
	Architecte paysagiste	5	2	2
	Resp. / tech. bureau d'études	5	7	0
	Conducteur de travaux	4	5	4
	Dessinateur / métreur	0	5	0
Environnement	Ingé. / tech. agro/environnement	69	68	3
	Ingé. / tech. gestion eau et déchets	32	34	3
	Agent technique environnement	12	19	1
	Technicien de rivière	10	16	2
	Animateur nature	5	13	6
Recherche	Chargé d'études / de mission env.	75	65	6



S'il n'y avait pas de grande inadéquation offre / demande lorsque l'on regardait l'expérience professionnelle des candidats, elle devient flagrante lorsque l'on observe les fonctions souhaitées par les inscrits à l'APECITA. Ils sont très nombreux à vouloir s'orienter vers **l'environnement et la gestion de l'espace rural** : tous les postes sont trop largement demandés par rapport aux possibilités d'embauche. Le ratio offre / demande est défavorable puisque pour une offre, il n'est pas rare que l'APECITA reçoive environ 80 à 90 contacts, voire 200 contacts pour des postes dans le conseil en environnement. Par rapport à la comparaison précédente, on peut donc dire que les demandeurs en environnement s'inscrivent bien à l'APECITA et qu'ils y sont nombreux.

Pour ce qui concerne le secteur de **l'aménagement et des travaux paysagers**, les offres en travaux paysagers ne sont sans doute pas représentatives de la réalité du marché du travail dans ce domaine (notamment parce qu'elles s'adressent souvent à des plus faibles niveaux, ne correspondant pas au public des demandeurs de l'APECITA).

Toutefois, si les ratios sont moins défavorables, on constate également une inadéquation par rapport aux spécialités visées : il y a peu de difficulté d'insertion pour les personnes qui recherchent des postes en réalisation de travaux paysagers (ex : ratio offres / demandes pour la fonction de conducteur de travaux) et qui disposeraient plutôt de formations type Bac Pro ou BTSA Travaux Paysagers, option conception paysagère. Dans ce cas, il s'agit souvent de candidats déjà actifs et qui recherchent d'abord par d'autres voies (revues et sites spécialisés, gazette des communes, bouche-à-oreille...) avant de se tourner vers l'APECITA.

En revanche, pour les personnes qui recherchent un poste dans le domaine du paysagisme (BTSA Travaux Paysagers option paysage et infographie, architectes paysagistes, ingénieurs paysagistes, à quoi il faut ajouter les licences professionnelles en travaux paysagers, en développement), peu de postes sont à pourvoir sans expérience (la formation en interne dans les entreprises est rare) et surtout, ces postes sont peu nombreux. Des connaissances très larges sont demandées, notamment en informatique. Les filles ont plus de difficultés à s'insérer. Il y a une pression assez forte des entreprises du fait de la concurrence avec le secteur des travaux publics notamment et de la diminution des prestations de conseil. De plus, le milieu est assez fermé car il rassemble de nombreux autodidactes qui, de par leur parcours, donnent primeur à l'opérationnalité et à l'expérience (personnes avec des compétences exécutives), avant les diplômés. La solution passe souvent, pour ces candidats, par la création de leur propre entreprise.

Les demandeurs ayant des compétences dans le domaine de l'aménagement-environnement

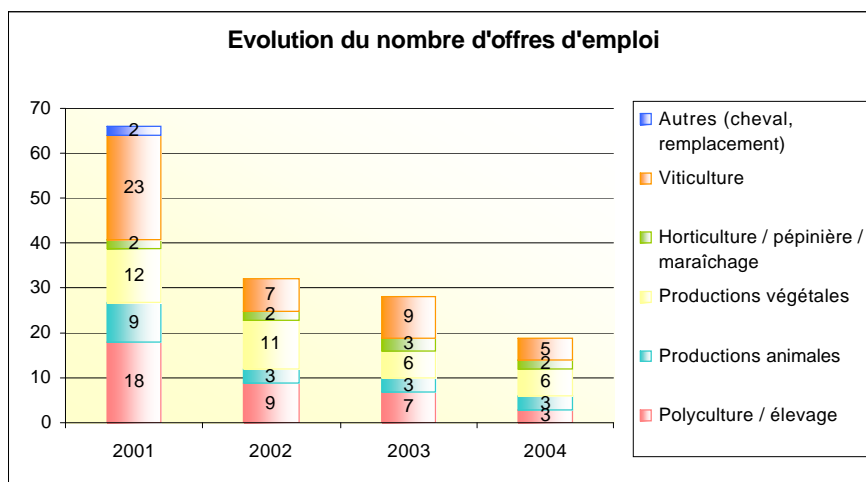
Si l'on compare les compétences principales des demandeurs avec le nombre d'offres demandant ces mêmes compétences en tant que compétences principales, on obtient les résultats suivants :

- ↳ protection de la nature : 78 demandes pour 17 offres
- ↳ paysagisme, jardins espaces verts : 43 demandes pour 13 offres
- ↳ maîtrise de l'eau, traitement de l'eau et des déchets : 44 demandes pour 3 offres.

Ces résultats sont donc même type que ceux concernant les fonctions souhaitées par les candidats.

5. Le marché du travail dans le domaine de la production agricole et viticole

a) Evolution du nombre d'offres d'emploi, représentativité des données APECITA



Les offres d'emploi collectées par l'APECITA dans le domaine de la production sont relativement peu nombreuses pour plusieurs raisons :

- il ne s'agit pas d'un canal exploité par les agriculteurs.
- la plupart des offres en production demandent des niveaux de formation inférieurs au BTS et ne font donc pas partie du champ de compétences de l'APECITA.
- une part non négligeable des offres employeurs concerne des emplois saisonniers, d'une durée inférieure à 3 mois, non répertoriés à l'APECITA.

Elles ne sont donc pas très représentatives et doivent être prises à leur juste mesure.

Ces données montrent une très forte diminution de l'offre en emplois en production agricole depuis 2001 (-71 %), quand les données issues de l'ANPE qui sont relativement stables.

b) Les employeurs et les types de contrats

Sur les années 2001 à 2004, les employeurs sont principalement situés dans la Marne (67 % des offres), puis dans l'Aube (17 %), les Ardennes (13 %) et enfin la Haute-Marne (3 %). Les emplois dans les entreprises de prestation de services (qui peuvent pourtant proposer des emplois souvent assez similaires à ceux des exploitations agricoles et viticoles) ne sont pas répertoriés à l'APECITA.

Les CDI sont majoritaires (ratio légèrement supérieur à 2 CDI pour 1 CDD), notamment en polyculture-élevage et productions animales. Les offres présentées à l'APECITA sont donc en moyenne beaucoup plus durables que celles de l'ANPE. Quant aux contrats de qualification et aux contrats d'apprentissage, pourtant très utilisés dans la production agricole (près de 10 % des salariés permanents sont des apprentis), ils sont quasi inexistantes dans les offres de l'APECITA, car le plus souvent conclus pour des postes à niveau de qualification inférieur au bac, ne concernant pas le public APECITA.

c) Les fonctions proposées et qualités recherchées (formation, compétences)

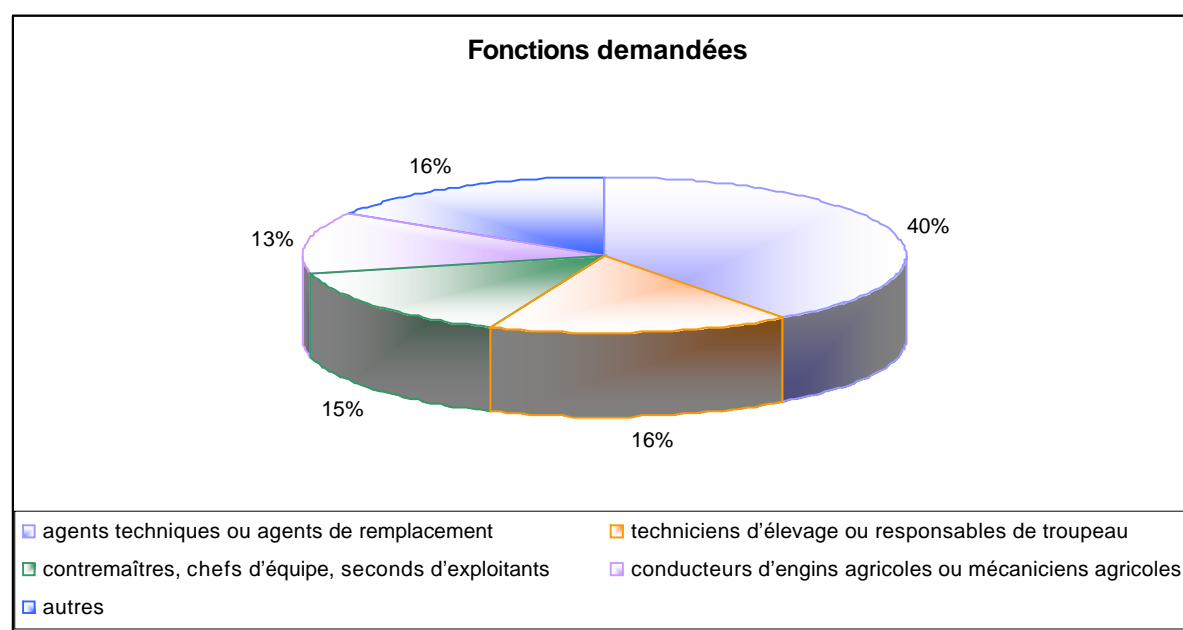
Les exploitants cherchaient plus particulièrement :

- **en matière de formation** : si l'on observe les formations demandées, elles sont souvent d'assez faible niveau et exclusivement en formation initiale : 31 % de Bac agricole, 22 % de diplôme indifférent, 19 % de BEPA, et seulement 14 % de BTS. Au-dessous du niveau 4, pénurie de candidats fait cependant que ce critère n'est pas forcément essentiel dans le recrutement. Cependant, on notera que, si le niveau de formation est peu important, cette formation doit être agricole.

- **en matière de compétences** : 28 % des employeurs demandent une compétence principale en productions animales, 24 % en viticulture, 22 % en agriculture d'un point de vue général et 14 % en machinisme. En revanche, le machinisme arrive en première place des compétences secondaires avec 30 %, les autres compétences demandées restant globalement les mêmes. C'est pour cela que l'on retrouve aussi parmi les offres, des postes de conducteurs d'engins ou des mécaniciens (de niveau 5 ou 4). Cela montre encore une fois les difficultés que rencontrent les employeurs pour trouver des personnes compétentes dans ce domaine et corrobore les résultats de l'enquête menée par l'ODESA de la Marne.

Concernant les niveaux 4, les employeurs recherchent des compétences complémentaires à la production en mécanique et commerce.

Il est à noter que la viticulture, pourtant très demandeuse de main-d'œuvre (66 % des salariés permanents et 93 % des saisonniers en Champagne-Ardenne), apparaît relativement peu dans les données de l'APECITA, préférant sans doute recruter par d'autres biais.



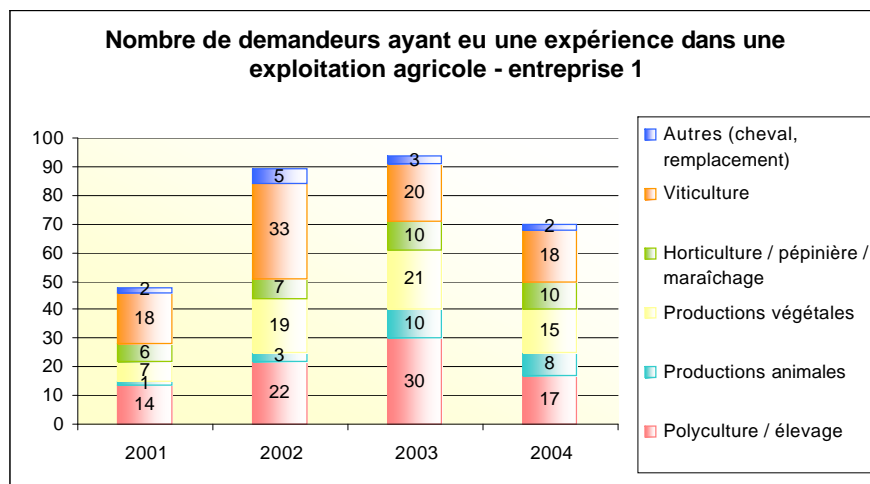
d) Les demandeurs : comparaison avec l'offre

Comme nous l'avons déjà dit (I. 1. d)), pour les données de l'APECITA, il est possible de comparer la demande à l'offre de trois façons différentes :

- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant déjà eu une expérience professionnelle dans ce secteur
- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs souhaitant s'orienter vers les fonctions spécifiques de ce secteur
- ↳ en confrontant le nombre d'offres au nombre de demandeurs ayant les compétences spécifiques nécessaires pour travailler dans ce secteur.

Pour le secteur production, ce sont les deux premières propositions qui ont paru les plus pertinentes, l'expérience professionnelle en exploitation agricole et les fonctions occupées dans une exploitation étant bien définies dans les codes utilisés, alors que les compétences demandées se recoupaient plus avec d'autres secteurs, les agro-services notamment.

Les demandeurs ayant eu leur principale expérience professionnelle en exploitation agricole



Nota : le nombre de demandeurs ayant eu une expérience professionnelle de seconde importance en exploitation agricole est le même et ils sont quasiment répartis de la même façon. Il peut d'ailleurs s'agir pour partie des mêmes personnes.

Si l'on compare ces données aux offres proposées par l'APECITA, on constate que l'offre était légèrement supérieure à la demande en 2001 (66 offres / 48 demandes) et qu'elle est devenue très inférieure en 2004 (19 offres / 70 demandes). Cela se passe de manière analogue dans tous les secteurs considérés, sauf dans l'horticulture où la demande était déjà inférieure à l'offre en 2001. Pourtant, il y aurait plutôt une tendance à la diminution du nombre de candidats dans ce secteur.

Ces ratios ne traduisent vraisemblablement pas la réalité puisque les employeurs expriment plutôt une difficulté à trouver des salariés. Cette différence entre les données APECITA et la réalité du marché du travail peut être expliquée. En effet, ce n'est pas parce qu'une personne a déjà eu une expérience professionnelle en exploitation agricole qu'elle souhaite postuler dans une exploitation, notamment si cette expérience professionnelle est un stage comme c'est le cas pour beaucoup des primo demandeurs de l'APECITA. L'expérience professionnelle des candidats n'est donc probablement pas la meilleure solution pour évaluer le marché du travail du secteur production.

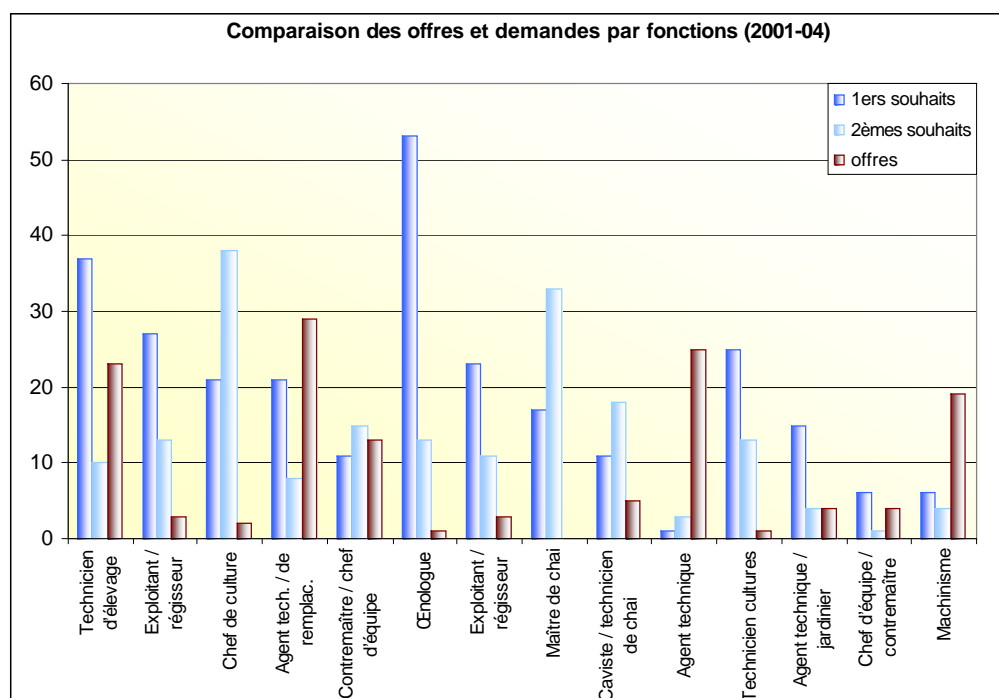
Les demandeurs souhaitant occuper une fonction spécifique en production

Si l'on s'intéresse aux 1^{ers} et 2^{èmes} souhaits de fonctions des demandeurs de 2001 à 2004 et qu'on les compare aux offres, on obtient les résultats suivants :

Certaines fonctions (qui sortent parfois du champ de la production pure, mais sont exercées en exploitation agricole ou viticole) apparaissent comme très demandées : œnologue, exploitant viticole ou agricole, maître de chai, caviste, chef de culture, technicien de cultures spécialisées, agent technique pour cultures spécialisées, sans que les offres ne suivent.

D'autres fonctions, à plus faible image, sont peu convoitées alors que l'offre existe : agent technique en viticulture, mécanicien (machinisme) ou agent de remplacement.

		1 ^{ers} souhaits	2 ^{èmes} souhaits	offres
Productions animales et végétales	Technicien d'élevage	37	10	23
	Exploitant / régisseur	27	13	3
	Chef de culture	21	38	2
	Agent technique / de remplacement	21	8	29
	Contremaître / chef d'équipe	11	15	13
Production viticole et œnologie	Œnologue	53	13	1
	Exploitant / régisseur	23	11	3
	Maître de chai	17	33	0
	Caviste / technicien de chai	11	18	5
	Agent technique	1	3	25
Cultures spécialisées	Technicien cultures	25	13	1
	Agent technique / jardinier	15	4	4
	Chef d'équipe / contremaître	6	1	4
Machinisme		6	4	19



Ce décalage entre l'offre et la demande s'explique de plusieurs manières :

- un intérêt des candidats fort pour les postes non salariés et les postes de responsables alors que ceux-ci sont en général, peu nombreux (au contraire des postes plus exécutifs en production).
- des employeurs ne passant pas par le canal de l'APECITA (cultures spécialisées, grosses exploitations viticoles ou maisons de champagne gérant des vignobles) ou estiment que les candidats manquent d'opérationnalité (conduites d'engins, mécanique, commerce...).
- des difficultés de positionnement des employeurs entre le niveau 4 (Bac Pro) et le niveau 3 (BTS), qui crée un décalage entre les attentes de part et d'autre.

D'un point de vue plus qualitatif, l'APECITA estime que, globalement, le nombre de demandeurs est assez faible (au regard du nombre de personnes formées) et que, plus récemment, on peut considérer que leur nombre a réellement diminué car on constate une assez forte baisse du nombre de contacts par offre.

En production viticole, la plupart des candidats inscrits sont issus de formation initiale scolaire à niveau 4 et 3 en production (candidats issus de la formation continue très rares) et ne souhaitent pas travailler dans la production viticole pure et en exploitations viticoles (faible attractivité du secteur, salaires affichés assez faibles), mais davantage en maisons de champagne (notamment en œnologie).

Aussi, on peut considérer que l'insertion est bonne pour les BTSA lorsqu'ils s'insèrent en production alors que ce n'est pas le cas en œnologie, milieu qui reste assez fermé mais très attractif, en particulier sur le plan des salaires.

Pour les demandeurs qui recherchent un emploi en production, il s'agit souvent d'une situation intermédiaire avant une reprise d'exploitation à moyen terme (maximum dans les 8-10 ans). On constate une évolution des mentalités avec une plus grande envie d'expérimenter des situations professionnelles différentes et une plus grande mobilité, y compris pour les niveaux 4 (même si elle est moindre).

En production horticole, le nombre de demandeurs répertoriés à l'APECITA est très faible (moins de 20), à parité entre garçons et filles. Ce sont essentiellement des niveaux 4 mais qui recherchent principalement des postes en jardinerie ou dans les collectivités territoriales (faible attractivité des postes en exploitation).

En regard, les employeurs sont essentiellement les jardineries qui demandent une forte opérationnalité, diffusent beaucoup d'offres mais trouvent assez peu de candidats. Même si, a priori, cela peut paraître paradoxal par rapport aux souhaits des candidats, plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation :

- les postes (vendeurs) comportent tous une forte dimension commerciale et les jardineries préfèrent souvent embaucher des Bac Pro ou des BTS Conseil – Vente (y compris non spécialisés) car la compétence commerciale les intéresse davantage que la compétence technique de production. Aussi, cela a tendance à pénaliser les jeunes issus de formation agricole.
- les offres d'emploi sont le plus souvent des offres en CDD d'environ 6 mois (période printemps – été), avec possibilité de pérennisation en fonction des résultats commerciaux, ce qui freine les candidats.
- les contraintes de travail n'attirent pas les jeunes (travail le week-end et particulièrement le dimanche).

Les jardineries proposent également quelques postes de chefs de rayon, le plus souvent en CDI avec formation en interne mais souvent peu rémunérée et avec une obligation de mobilité géographique par la suite.

En production agricole, les demandeurs issus de BTS Technologies Végétales sont assez peu attirés par les postes de production de type chef de plaine, conseiller de cultures, magasinier... (même si les postes en coopératives peuvent présenter un aspect sécurisant). Les demandeurs issus de BTS Analyse et Conduite des Système d'Exploitation² ont comme objectif principal l'installation à moyen terme (pour au moins 80 % d'entre eux) mais s'insèrent préalablement sur des postes d'ouvriers en production sur les exploitations agricoles ou dans le secteur des agro-services.

Remerciements à :

- ▲ Simone MARTIN, Julie SAULUE, Francky DUCHATEAU, Isabelle CHAUVIN, Chambre Régionale d'Agriculture Champagne-Ardenne
- ▲ Pascal TURQUIER, Chambre d'Agriculture des Ardennes
- ▲ Marie-Claude BRIET, Yvette GRANET IGER, Chambre d'Agriculture de l'Aube
- ▲ Nadine NIEL, Chambre d'Agriculture de la Marne
- ▲ Brigitte MAIRE, Chambre d'Agriculture de Haute-Marne
- ▲ Mme LELOUP, Annie BOURE, DRTEFP
- ▲ Géraldine LEBRETON, Bruno MAES, APECITA
- ▲ Sandrine SABUCO, Direction Régionale ANPE

pour leur contribution à la production, à la rédaction et/ou à la relecture de ce document.