

# Groupe de travail technique sur le PACTE/PIC

Diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire

Diagnostic qualitatif de filière

Filière : **Agriculture-IAA-Forêt**

**Métiers retenus dans la filière :**

*NB : les métiers seront ajoutés dans le documents dès qu'ils auront été validés par le groupe*

**Méthode pour renseigner le document :**

Le document prend la forme d'une matrice SWOT qui compile, à partir de documents multiples, les informations qualitatives susceptibles d'alimenter la réflexion sur le PACTE/PIC. Pour plus de lisibilité sur ces informations, il est conseillé de lire au préalable les deux documents suivants :

- [Le cadre d'élaboration Etat-Régions](#)
- [Le cadre de réponse](#)

Dans la matrice, chaque case s'organise autour des thèmes de l'emploi, de la formation et des publics pour lesquels seront recherchés (la liste est non exhaustive), des éléments ayant trait :

- **Pour l'emploi** : aux besoins en emplois, en compétences, à l'attractivité, aux conditions d'emploi, aux conditions d'entrée sur le marché du travail, possibilités de mobilité professionnelle etc.
- **Pour la formation** : la présence /absence sur le territoire, la notion de compétence dans les référentiels, la structuration territoriale en filière, la modularité, l'alternance, complémentarité des dispositifs (FI vs FPC, voie scolaire vs alternance), etc.
- **Pour les publics** : les besoins en compétences génériques, spécifiques, les besoins en accompagnement (social, mobilité, construction de parcours, formation ...)etc.

**Référent du diagnostic : Jocelyne Dizin (Carif Oref Auvergne-Rhône-Alpes)**

Le référent du diagnostic en est le principal contributeur mais pas seulement. Il est aussi le garant de la qualité des informations qui figurent dans le diagnostic et de sa cohérence d'ensemble (organisation de l'information, rédaction...).

**Contributeurs au diagnostic :**

Pour toutes les personnes contribuant au diagnostic, merci d'indiquer ci-dessous votre nom, votre structure, éventuellement votre fonction/mission, ainsi que la date de votre contribution.

Prénom Nom	Structure	Fonction/Mission	Date de la contribution
Jocelyne Dizin	Carif Oref	CM	14/09/18

## Diagnostic de la filière : **Métiers de l'agriculture**

	Forces	Faiblesses
<b>Interne</b>	<p><b>EMPLOI</b> Des évolutions de structures avec une sociétarisation marquée (Gaec, formes entrepreneuriales...). L'externalisation du travail se développe (entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole). La main d'œuvre agricole couvre la quasi-totalité du territoire régional, à l'exception des zones de haute altitude ou totalement boisées. Elle est plus dense dans les vallées, où se concentrent un grand nombre d'exploitations, notamment les plus consommatrices de main d'œuvre : maraîchage-horticulture, viticulture, arboriculture (en particulier l'axe Saône-Rhône)</p> <p><b>FORMATION</b></p>	<p><b>EMPLOI</b> Baisse de l'emploi mais l'emploi salarié progresse. Baisse du nombre d'exploitations et plus particulièrement les petites. La part des moyennes et grandes exploitations augmente. La main d'œuvre familiale et des autres actifs non-salariés est en recul Baisse du volume de travail engagé par les exploitations agricoles, notamment dans les exploitations de maraîchage et d'horticulture, bovins mixtes. Il augmente dans les exploitations d'élevage hors sol, polyculture-polyélevage et viticulture</p> <p>Enjeu du renouvellement des actifs : - Des chefs d'exploitation : en 2013, l'âge moyen est de 51 ans (+0.5 an depuis 2010). - Les actifs agricoles vieillissent : l'effectif des moins de 40 ans diminue de 14% entre 2010 et 2013.</p> <p>Enjeu de la transmission des exploitations (seulement 31 % des chefs de plus de 50 ans savent qu'ils auront un successeur). Des revenus agricoles fluctuants avec des coûts fixes importants et un fort niveau d'endettement. Niveau de formation inégal des agriculteurs : enjeu d'acquérir des compétences techniques nouvelles et organisationnelles car la technicité des métiers augmente.</p> <p>Pluri-activité des exploitants (maximale dans les départements alpins) Enjeu de répondre aux besoins en pluri-compétences production animale &amp; production végétale pour répondre notamment à la problématique de la pluri-activité et de la saisonnalité (quid du CAP « métiers de l'agriculture », censé répondre à ce besoin ?) ITR : le secteur souffre d'un déficit d'offres d'emploi et paradoxalement il rencontre des difficultés de recrutement dans les métiers de : - maraîchers, jardiniers, viticulteurs dans les bassins du Beaujolais et de Chambéry. - techniciens et cadres de l'agriculture sur les bassins d'Aurillac, Valence-Centre Ardèche.</p> <p><b>FORMATION</b> Les formations doivent intégrer les préoccupations environnementales (agro écologie...), de développement durable.</p>

	<b>PUBLICS</b>	Des besoins en formation continue notamment pour les gestes techniques, les RH, la prévention des risques professionnels, l'agro-écologie, les circuits courts. Mobilisation des lycées agricoles, de l'enseignement supérieur et des outils numériques.  <b>PUBLICS</b>
	<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>
<b>Externe</b>	<p><b>EMPLOI</b> Innovation et R&amp;D : l'innovation biologique en phase avec les régulations biologiques est prometteuse Développer les exportations en s'appuyant sur les labels et normes de qualités</p> <p>D'ici 2022, le secteur de l'agriculture devrait être stimulé par la croissance des besoins alimentaires mondiaux, liée à la dynamique démographique à l'échelle de la planète, la France continuant d'être exportatrice de biens agricoles.</p> <p><b>Au niveau national</b>, l'augmentation de la population permettrait le maintien de la demande de produits agricoles. Cependant l'emploi diminuerait en raison des gains de productivité, toujours dynamiques bien qu'en ralentissement. La tendance à la diminution du nombre d'exploitations se poursuivrait, au profit des plus grandes, avec des contraintes croissantes sur les surfaces disponibles. Les destructions d'emploi concerneraient plus spécialement les agriculteurs et éleveurs.</p> <p>L'emploi serait stable pour les jardiniers, maraîchers et viticulteurs (grâce à la dynamique des métiers de jardiniers-paysagistes).</p> <p>L'emploi de techniciens et cadres augmenterait fortement, du fait de l'externalisation croissante des métiers agricoles, du développement du conseil externe et de l'évolution statutaire (au profit des formes sociétaires qui pourraient devenir majoritaires en 2022).</p> <p><b>Au niveau régional</b>, 9 800 postes seraient à pourvoir sur l'ensemble des métiers agricoles de 2018 à 2022 (les départs en retraite compenseraient les destructions d'emplois).</p> <p>La proportion de postes à pourvoir serait : - plus faible parmi les agriculteurs, éleveurs,</p>	<p><b>EMPLOI</b> Enjeu environnemental important notamment avec la dégradation du capital naturel Des réglementations complexes, changeantes : très contraignantes qui nuisent à l'efficacité et créent une insécurité juridique. Secteur soumis aux aléas climatiques qui peuvent fragiliser l'activité à long terme.</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p><b>PUBLICS</b></p>

sylviculteurs, bûcherons, les destructions d'emplois limitant les recrutements - élevée pour les maraîchers, jardiniers, viticulteurs.

**FORMATION**

**PUBLICS**

	<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Interne</b>	<p><b>EMPLOI</b>  Dynamisme du secteur des boissons avec l'eau (Evian, Volvic, Badoit, Vichy...) et ses marques internationales ainsi que ses vins réputés (côtes du Rhône, Beaujolais), secteur qui exporte. L'industrie laitière est bien présente, majoritairement constituée de la transformation fromagère. L'industrie de la viande compte le plus de salariés avec des positions de leader en France comme la salaison sèche (Aoste, Savencia, Colombo).</p> <p>Secteur au fort besoin de main d'œuvre qui concerne surtout les niveaux V et IV. De nombreux emplois pourvus à travers les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification). Des possibilités d'évolutions professionnelles au sein du secteur pour les ouvriers non qualifiés =&gt; secteur offrant des opportunités d'insertion à des jeunes peu diplômés</p> <p><b>FORMATION</b>  Des besoins de formations confirmés sur les niveaux IV et III en raison de la complexité des appareils de production et de la nécessité de disposer de salariés autonomes, responsables et polyvalents.</p> <p><b>PUBLICS</b></p>	<p><b>EMPLOI</b>  Un tissu économique dense constitué de très nombreuses TPE-PME. Secteur peu visible et très morcelé.  Une industrie pourvoyeuse d'emplois mais qui connaît des difficultés de recrutement, un fort turn-over, un vieillissement de ses salariés d'où la problématique de remplissage des places de formation.  Ce manque d'attractivité et la localisation géographique des entreprises demeurent un problème majeur pour attirer les jeunes dans ces métiers.  Forte saisonnalité sur certains métiers.  Des conditions de travail parfois difficiles (sécurité, hygiène, horaires décalés) + des niveaux de rémunération faibles =&gt; impact sur les formations qui peinent à trouver leurs publics.  Compte tenu des difficultés à recruter au niveau IV et infra, les entreprises recrutent au niveau V. Les publics doivent disposer des gestes professionnels de base propres au secteur (normes strictes d'hygiène et de sécurité), des savoir-être liés au travail posté (mobilité), ponctualité, assiduité, respect des consignes...  Des métiers qui devront s'adapter aux enjeux de sécurité alimentaire, de qualité et de développement durable, de développement du numérique s'accompagnant d'une montée en compétences et une plus grande polyvalence des personnels.  - Plus d'emplois à dominante process (Ouvriers très qualifiés : conducteurs de ligne, animateurs d'équipe)  - Des besoins en compétences techniques plus poussées (automatisme, électricité) et en organisation de la production (traçabilité/qualité, maintenance, approvisionnement). Manque de qualification des salariés en place.  - Importance accrue des fonctions "support" (logistique, marketing et commercial, qualité).  Enjeu de la transmission d'entreprises du fait de nombreuses entreprises familiales, de petite taille.</p> <p><b>FORMATION</b>  Des taux de remplissage relativement faibles =&gt; des flux de sortie de formation insuffisants pour répondre aux besoins d'emplois des entreprises (constat en Rhône-Alpes en</p>

		2011). <b>PUBLICS</b>
	<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>
<b>Externe</b>	<p><b>EMPLOI</b> Existence de la charte nationale alimentaire 2017-18, déclinée en région (Etat (Direccte, Draaf), PS) qui couvre 3 axes. - sécurisation des parcours professionnels et renforcement des compétences des salariés - amélioration des conditions de travail et notamment la qualité de vie au travail - accompagnement des entreprises dans leurs démarches de GPEC (budget national de 9 M€ dont 3 M€ de l'Etat)</p> <p>Enjeu de renforcer la gouvernance au niveau de la région, renforcer les liens entre l'amont et l'aval de la filière et nouer des relations pérennes qui permettront de faire face à la volatilité des marchés (notamment celui des matières premières) Nombre significatif de structures de soutien au développement (centres de recherche, pôles de compétitivité, clusters, coopératives...) que peuvent mobiliser les TPE. Un bassin de consommation important, une forte renommée gastronomique, une forte tradition des produits du terroir avec des signes de qualité nombreux. Enjeu de l'évolution des habitudes de consommation vers des produits plus respectueux de l'environnement, des nouveaux =&gt; impact sur l'évolution des métiers en termes de numérique et de transition énergétique : des process de production mais également de RH (réduction de consommation d'énergie, développement durable et responsabilité sociétale).</p> <p>Des mobilités professionnelles à favoriser : organiser des passerelles afin que les salariés d'autres secteurs industriels proches en reconversion puissent accéder aux métiers des IAA.</p> <p>Sur la période 2012-2022, <b>au niveau national</b>, l'évolution de l'emploi dans les métiers des industries de process devrait rester favorable, portée par la dynamique de certaines activités hautement technologiques comme la pharmacie et par une bonne tenue, du secteur</p>	<p><b>EMPLOI</b> Economie soumise à des problèmes conjoncturels (crises économiques, sanitaires, aléas climatiques défavorables) et structurels (concurrence accrue sur les marchés qui deviennent mondiaux sur certains produits avec, en même temps, un ancrage territorial fort).</p> <p>Economie portée par quelques ETI et GE (2% des entreprises regroupent 53% des effectifs et 58% du CA)</p> <p>Industrie laitière : enjeu de pérennité de la collecte et la valorisation du lait liquide avec les acteurs nationaux en raison de coûts de production plus élevés du fait de la fabrication majoritairement concentrée en zones de montagne.</p> <p>Enjeu de maintenir les centres de décision en région, particulièrement dans la transformation fromagère.</p> <p>Des normes de production de plus en plus strictes qui nécessitent des adaptations de l'outil de production</p>

agroalimentaire, encore faiblement exposé à la concurrence internationale et soutenu par la consommation des ménages.

Les départs en fin de carrière sont relativement précoces dans ce domaine de métiers, souvent pour raisons de santé. Les ouvriers sont en effet soumis à d'importantes contraintes physiques (pénibilité, nuisances, risques professionnels) et à des rythmes de travail soutenus, tout en disposant de faibles marges de manœuvre.

**Au niveau régional**, environ 12 200 postes seraient à pourvoir sur les métiers liés à l'IAA (ONQ , OQ, Techniciens et agents de maîtrise), essentiellement en raison des départs en retraite. Ces postes concerneraient davantage les OQ et les techniciens et agents de maîtrise.

**FORMATION**

**PUBLICS**

**FORMATION**

**PUBLICS**

## Diagnostic de la filière : **Métiers de la forêt**

	<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Interne</b>	<p><b>EMPLOI</b> Bois-énergie : un secteur nouveau en plein essor. Diversification des entreprises d'exploitation forestière et de nombreuses créations d'entreprises sur les différents produits et sur les différentes étapes.</p> <p>Sur l'amont de la filière bois, une certaine dynamique de marché, mais un manque d'opérateurs. Bonne orientation de l'activité pour les grands opérateurs, coopératives, ONF.</p> <p>En Auvergne, la sylviculture et l'exploitation forestière sont importantes mais exercées le plus souvent par des TPE sans personnel (résultat du morcellement de la forêt).</p> <p>En Rhône-Alpes, le segment de plus développé est celui de la construction bois et menuiserie.</p> <p>Bois construction = la locomotive de la filière</p> <p>Un tissu dynamique constitué de TPE et petites PME : augmentation du nombre d'entreprises d'environ 21% entre 2006 et 2012 notamment dans la menuiserie, la charpente, les activités forestières.</p> <p>Des salariés plus jeunes que dans les autres filières de la région.</p> <p><b>FORMATION</b> Le bois, matériau noble, bénéficie d'une bonne image. Une offre de formation continue diversifiée en Rhône-Alpes et qui porte sur tous les métiers, tous les publics (salariés, dirigeants, DE...), tous les niveaux (du niv.</p>	<p><b>EMPLOI</b> Baisse de l'activité pour les entreprises de travaux forestiers (faible rémunération des métiers, concurrence extérieure, lourdeur des investissements et surendettement, problèmes de trésorerie...) Tensions sur l'activité sylviculture (désaffectation des métiers manuels de la forêt et peu de jeunes formés).</p> <p>Le marché du meuble est en crise structurelle du fait de l'évolution des pratiques de consommation. Difficulté à mobiliser la formation continue pour les salariés Sur l'amont (bûcheronnage, scierie), face aux départs en retraite, risque de perte des savoir-faire</p> <p>Besoins en compétences complémentaires aux compétences techniques : - des qualités humaines : motivation, savoir-être, capacité d'adaptation - travail en forêt : gestion-comptabilité, informatique, management, sécurité, commerce - bois-énergie : production des combustibles, installation de chaufferies, exploitation et maintenance d'installations bois-énergie - scierie : approvisionnement, optimisation du flux matière et des rendements (électromécanique, pilotage de chaînes automatisées), qualité &amp; sécurité, maintenance et affûtage - bois-construction : des besoins en niveau de qualification élevés (III à I) compte tenu de la technicité croissante des métiers et répondre aux exigences des normes et préoccupations de développement de filières courtes et de traçabilité tant en termes de compétences de bureau d'étude, d'atelier que de suivi de chantier - ameublement, agencement : maîtrise de logiciels de conception, combinaison de matériaux, optimisation des process de production, commerce.</p> <p><b>FORMATION</b> Des formations qui ne font pas le plein. Déficit d'image pour les formations de travail en forêt (fermetures de sessions en 2013 en RA), de scierie (notamment dû à la localisation géographique des formations).</p>

V au niv. II).

Apprentissage : voie de formation privilégiée par les entreprises mais de nombreuses petites entreprises y renoncent pour des raisons économiques et réglementaires.

**PUBLICS**

Montée en compétences. Les formations doivent intégrer davantage les évolutions des métiers en termes de :

- mécanisation, automatisation, numérique
- de développement durable et d'économie circulaire

- réglementation, qualité et traçabilité, sécurité

- performance énergétique

- développement de la mixité des matériaux

- développement des produits biosourcés

Besoin de polyvalence des profils : au-delà des compétences techniques,

- notions de techniques de commercialisation,

- de connaissance réciproque de la

- conception et de la production

- développer une vision globale

- améliorer la culture du management

Nécessité de maintenir les effectifs en formation voir les renforcer pour répondre aux besoins notamment de niveau IV et III.

Besoins en matière de formation continue des salariés : des formations courtes (1 à 3 j)

avec de l'expérimentation sur les champs de :

- qualité, sécurité, environnement

- commerce (force de vente, relation client)

- management d'entreprise

Accroître le temps de pratique sur machines en formation

Formation initiale

Equipement des lycées parfois insuffisant (centre d'usinage à commande numérique par ex.)

Meuble : difficile de passer du CAP au BP ou BTS faute de connaissances suffisantes sur le matériau bois

**PUBLICS**

Un secteur peu ouvert au public en reconversion

	Opportunités	Menaces
<b>Externe</b>	<p><b>EMPLOI</b>            En Rhône-Alpes et en Auvergne, l'enjeu majeur est la mobilisation des bois : la récolte régionale est très inférieure à la production naturelle des forêts =&gt; valorisation de la ressource forestière et des bois locaux</p> <p><b>Au niveau régional</b>, les postes à pourvoir à l'horizon 2020 seraient peu nombreux en proportion pour les métiers agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, les destructions d'emplois limitant les recrutements</p> <p>Développer les relations amont-aval pour améliorer la performance</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p><b>PUBLICS</b></p>	<p><b>EMPLOI</b>            Bois-construction : le contexte réglementaire se complique (techniques et normes, appels d'offres, ...). La tendance à la normalisation impacte négativement la compétitivité des entreprises.</p> <p>Besoin d'appui à la R&amp;D pour développer les activités notamment par un soutien au recrutement</p> <p>Dans une région très montagneuse et soumise aux influences méditerranéennes, la prévention des risques naturels est cruciale.</p> <p>La compétitivité de la filière, face à la concurrence mondiale, doit être développée (notamment la valorisation des bois sciés localement)=&gt; enjeu de R&amp;D sur la filière</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p><b>PUBLICS</b></p>