

**GPE3 études 1 et 1 Bis :
« Etat des lieux des qualifications et compétences des salariés agricoles »**

Les précédentes études réalisées dans le cadre des campagnes GPE, notamment celle portant sur la gestion des Ressources Humaines, ont incité les Professionnels de la Commission Nationale Emploi à s'interroger sur les qualifications et compétences des salariés agricoles. La réalisation de cet état des lieux devrait permettre aux employeurs d'anticiper les évolutions et les besoins en compétences mais aussi de faire ressortir les adéquations et inadéquations entre les attentes des employeurs et les qualifications et compétences des salariés.

9 Fédérations et Associations Spécialisées mobilisées
221 employeurs et 243 salariés interrogés

Définitions

- Qualification : correspond aux aptitudes d'un salarié reconnues par l'attribution d'un diplôme.
- Compétence : désigne une combinaison de différents savoirs : les connaissances issues de l'enseignement, les savoir-faire (l'expérience) et les savoir-être (les aptitudes comportementales).

Critères de recrutement

Peu importe le poste à pourvoir et le contrat, la majorité des employeurs considère les aptitudes personnelles du candidat comme déterminantes lors d'un recrutement : la motivation (le critère essentiel), la vaillance, l'implication, l'autonomie, et la polyvalence.

A travers la réalisation de cette étude, on s'aperçoit qu'en fonction du contrat et du poste proposé les critères varient :

- Pour le recrutement d'un salarié en CDI, les employeurs se basent sur le triptyque : formation, expérience et aptitudes personnelles. Comme le montre les résultats du baromètre IFOP, les capacités demandées varient en fonction du poste et du contrat. Pour les salariés en CDI, en plus des aptitudes personnelles, l'employeur se focalisera donc sur d'autres critères :
 - le sens de l'initiative et l'autonomie,
 - la maîtrise technique et l'habileté au travail,
 - l'esprit d'équipe et le sens relationnel.

Pour 67% des exploitants interrogés lors du baromètre IFOP, un niveau d'expérience est également exigé pour le recrutement d'un CDI.

- Pour les CDD, les facteurs déterminants sont : la motivation, l'expérience, voire l'endurance lorsqu'il s'agit de réaliser des tâches répétitives. Comme le confirme le baromètre IFOP, les employeurs s'attarderont sur des aspects plus physiques ou basiques pour le recrutement d'un CDD, car très souvent les postes proposés sont des postes peu qualifiés (81% des postes à pourvoir en CDD ne sont pas qualifiés) avec des tâches répétitives ou la technique s'acquiert rapidement. Ainsi, le respect des horaires, le respect des consignes, l'endurance et dans une moindre mesure la maîtrise technique et l'habileté au travail sont les capacités les plus recherchées pour recruter des CDD.



Pour les niveaux de qualification les plus bas, les aptitudes comportementales et physiques sont déterminantes alors que le savoir faire, la maîtrise technique, l'autonomie, caractérisent les postes les plus élevés.

- Exécutant : motivation, assiduité, efficacité, vaillance, rapidité, comprendre, respecter et appliquer des consignes.
- Spécialisé : motivation, efficacité, polyvalence, sens de l'organisation et respect des consignes.
- Qualifié : autonomie, gestion du temps, polyvalence, motivation, implication, sens des responsabilités, prise d'initiatives, sens relationnel et esprit d'équipe.
- Hautement qualifié : autonomie, polyvalence, maîtrise technique, sens de l'adaptation, gestion des cultures.

Le niveau de diplôme ne constitue qu'un critère secondaire, et l'employeur préfère privilégier les aptitudes personnelles. Il existe une certaine « méfiance » des employeurs vis-à-vis des formations et ils sont très critiques envers les formations agricoles car :

- Ils pensent qu'un diplôme n'amène pas nécessairement des compétences,
- Ils reprochent à ces formations le manque de pratique, et pour certains elles sont trop éloignées du monde du travail.

Cependant, pour certains employeurs agricoles, la formation constitue un plus car elle est gage de maturité et favorisera une meilleure adaptation du salarié. En matière de formation

initiale, il ressort que les employeurs apprécient les BEPA (Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles) et les Bacs Professionnels, et plus globalement les formations en alternance : pour eux l'apprentissage sur le terrain est la meilleure façon d'apprendre le métier.

Les attentes vis-à-vis des candidats diffèrent en fonction du poste proposé : par exemple, un producteur laitier attendra de son salarié qu'il maîtrise la traite alors que pour le recrutement d'un berger, l'employeur recherchera de l'autonomie, de l'endurance et de la motivation.

Les postes

Le tableau ci-dessous, synthétise les différents profils de poste identifiés par les enquêteurs lors de la réalisation de cette étude :

	Formation	Tâches	Compétences	Rémunération
Exécutants	Peu ou pas diplômés en agriculture	Répétitives, Physiques, Peu complexes	Rapidité Rythme de travail Sens de l'organisation	SMIC
Agents Polyvalents	Diplômés en agriculture ou une formation apportant une valeur ajoutée	Entretien et Réparation des machines Conduite des machines	Polyvalence Relative Autonomie Prise d'initiatives	1 350€ et 1 900€
Techniciens	Diplômés en agriculture avec spécialisation via un Certificat de Spécialisation	Décisions Techniques Décisions stratégiques Etre capable de remplacer l'exploitant	Polyvalence Autonomie Prise d'initiatives Sens des responsabilités	1 500€ et ≥ 2 500€
Chef de Culture	Diplômés en agriculture	Suivi d'une production Gestion d'une équipe	Sens de l'organisation Encadrement d'une équipe Connaissance de la physiologie de la plante ou de l'animal Sens de l'observation	1 500€ et ≥ 2 500€

Plus le niveau de poste augmente plus le salarié est autonome et a des responsabilités : il participe aux décisions techniques et stratégiques de l'exploitation agricole. Concernant la formation, on s'aperçoit que c'est à partir du niveau de technicien que les salariés possèdent quasi exclusivement un diplôme agricole. Pour les niveaux inférieurs, les salariés ne possèdent pas tous un diplôme agricole car les tâches à réaliser ne demandent pas de connaissances spécifiques, mais plutôt des aptitudes comportementales et physiques ou alors le salarié a suivi une formation qui apporte une valeur ajoutée à l'exploitation : par exemple, les formations en mécanique sont très appréciées des employeurs agricoles.

Concernant la délégation des tâches, plusieurs facteurs entrent en compte :

- L'ancienneté,
- Le risque : utilisation des produits chimiques, phytosanitaires,

- La technicité : pulvérisation et/ou conduite de certaines machines agricoles,
- L'impact sur la production future.


Compétences recherchées

Globalement les employeurs recherchent des personnes qui sachent :

- Communiquer, Ecouter, Analyser.
- Travailler en Autonomie.
- Organiser leur travail.
- Prendre des initiatives et des responsabilités.

Plus le niveau de responsabilités augmente, plus les employeurs attendent de la polyvalence, de l'autonomie, de la réflexion, de la maîtrise technique et des compétences en matière de gestion et de négociation.

Compétences et Qualités personnelles requises par qualification

Cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer et Négocier • Etablir la Gestion Prévisionnelle • Réfléchir sur la stratégie d'entreprise • Sens des responsabilités et Prise d'initiatives • Confiance 	
Technicien	<ul style="list-style-type: none"> • Faire remonter les informations • Etre capable de gérer l'exploitation en l'absence du chef d'entreprise • Planifier et Organiser • Maîtrise technique • Sens des responsabilités 	
Hautement Qualifié	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Polyvalence • Sens de l'adaptation • Maîtrise technique • Gestion des cultures 	
Qualifié	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie et Gestion du temps • Polyvalence • Motivation, Implication • Sens des responsabilités et Prise d'initiatives • Sens relationnel et esprit d'équipe • Respecter les consignes 	
Spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> • Efficacité et Motivation au travail • Maîtrise de certaines tâches • Polyvalence • Plus d'autonomie que l'exécutant • Sens de l'organisation • Respecter les consignes 	
Exécutant	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation au travail • Assiduité, Efficacité et Vaillance • Rapidité, habileté d'exécution • Capacité d'adaptation aux pics de travaux • Comprendre, Appliquer et Respecter les consignes • Ouverture d'esprit 	

Quels sont les types de poste à pourvoir pour les CDI ?

(source Baromètre IFOP – 01/2009)

Type de poste	%
Exécutant	28%
Spécialisé	22%
Qualifié	48%
Hautement Qualifié	4%

Le baromètre IFOP, nous informe que près de la moitié des postes à pourvoir en CDI, sont des postes qualifiés.

Les postes les plus qualifiés sont ceux pour lesquels les employeurs éprouvent le plus de difficultés à trouver des candidats. Cette étude, nous a permis d'identifier les postes les plus recherchés par les exploitants agricoles : des chefs d'équipes, des conducteurs de tracteurs ou d'autres engins agricoles.

La place de la formation professionnelle

La « formation sur le tas » est une pratique répandue chez les employeurs, en lien avec :

- Le manque de pratique des candidats issus des formations agricoles,
- De nombreux candidats venant d'autres secteurs.
→ L'employeur joue donc un rôle essentiel dans l'acquisition des compétences par le salarié.

Parmi les employeurs interrogés, on observe une véritable hétérogénéité sur leurs pratiques en matière de formation professionnelle. On identifie deux groupes :

- les exploitants agricoles qui ne font pas appel à la formation professionnelle car ils ne ressentent pas de besoin spécifique, ils manquent de temps, le système est trop complexe, le salarié ne souhaite pas suivre une formation professionnelle ou l'employeur privilégie la formation en interne...
- les exploitants qui recourent à la formation professionnelle le font pour que leur salarié puisse développer de nouvelles compétences, se mettre à jour des évolutions technologiques, apporter une valeur ajoutée à l'exploitation et enfin c'est un moyen pour l'employeur de fidéliser son salarié.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les employeurs recherchent des conducteurs d'engins agricoles. En ce sens, il n'est pas étonnant de constater que les formations les plus suivies sont celles portant sur le machinisme agricole : leur conduite ou leur maintenance. Mais, le choix des formations varie en fonction du type de production et du poste du salarié : par exemple, un employeur en horticulture, privilégiera une formation sur l'application des produits phytosanitaires.

Ces formations ont-elles répondues aux attentes des employeurs ?

- Ceux qui ne sont pas satisfaits car le retour de leur salarié n'a rien apporté à l'exploitation : aucun changement n'a été constaté,
- Ceux qui sont satisfaits : leur salarié a acquis de nouvelles compétences et s'est mis à jour des évolutions technologiques.

Les employeurs ressentent des besoins en formation pour leur salarié sur :

- La conduite d'engins agricoles,
- La mécanique,
- La sécurité,
- La connaissance et l'utilisation des produits phytosanitaires,
- La gestion des ressources humaines et management pour le chef d'exploitation.

Les employeurs ressentent des difficultés vis-à-vis de la formation professionnelle :

- Système flou et démarches administratives complexes,
- Manque de communication des structures,
- Difficultés pour les petites exploitations d'envoyer un salarié en formation.

Le salarié lui-même peut refuser de suivre une formation et les raisons évoquées sont :

- L'âge : plus le salarié est âgé moins il souhaite suivre une formation car il n'en voit pas l'utilité,
- La distance géographique,
- Le décalage de niveau : les salariés les moins diplômés ne souhaitent pas suivre de formation.

Conclusion :

Avec la modernisation et la professionnalisation des métiers agricoles, les besoins en compétences se sont développés. Aujourd'hui, il existe un écart entre ces besoins et la capacité des exploitants à valoriser les salaires et à attirer du personnel compétent pour pourvoir les postes les plus qualifiés. Ce phénomène, accompagné du manque de pratique des candidats issus des formations agricoles et des nombreux candidats venant d'autres secteurs, a également poussé les employeurs, à privilégier les aptitudes personnelles plutôt que d'autres critères lors des recrutements.

Communiquer et promouvoir sur les métiers agricoles constitue une première piste de réflexion. La dernière campagne de communication de la FNSEA a permis d'enclencher cette dynamique.

Recentrer les formations agricoles sur la pratique et promouvoir le salariat agricole comme une voie avec des évolutions possibles est la deuxième piste possible.

Une troisième piste de réflexion concerne la mise en place d'outils de gestion des Ressources Humaines à destination des employeurs à travers une formation aux techniques de recrutement ou un accompagnement dans leur recrutement.