

CARACTERISTIQUES DU SECTEUR³



Tissu productif

- Près de 45 800 exploitations agricoles d'une superficie moyenne de 66 hectares
- 1 490 entreprises du paysage en 2015, soit 5% du total national
- Plus de 41 600 chefs d'exploitation ou d'entreprise affiliés au régime agricole.
- 21 886 établissements employeurs.
- 263 830 contrats de travail en 2015, soit l'équivalent de 49 400 ETP salarié.

Formation

- Près de 2 800 élèves (hors voie technologique) en formation sous statut scolaire à la rentrée 2016.
- Plus de 2 500 apprentis à la rentrée 2015.
- Environ 600 jeunes dans l'enseignement supérieur en 2014.

Profil des actifs en emploi

- 50 % habitent en Champagne-Ardenne.
- Principaux actifs occupés : ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière (13 %), jardiniers (12 %), agriculteurs sur petite exploitation de céréales grandes cultures (11 %) et agriculteurs sur petite exploitation sans orientation dominante (9 %).
- Entre 2008 et 2013, - 12 % du nombre d'agriculteurs exploitants.
- 49 ans de moyenne d'âge pour les agriculteurs exploitants, soit 11 ans de plus par rapport aux ouvriers.
- 25 % sont des femmes et le taux de féminisation est de 6% sur les seuls métiers du paysage.
- 24 % sont peu ou pas diplômés, 18 % ont un diplôme du supérieur.

Profil des demandeurs d'emploi

- Près de 17 000 en 2016, dont 7 470 sur le métier d'entretien des espaces verts.
- 49 % des personnes en recherche d'emploi le sont depuis plus de 12 mois.
- Plus forte évolution des demandeurs d'emploi sur les métiers de l'agriculture, viticulture et paysage (+ 36 % contre + 28 % tous métiers confondus).
- Plus de 23 000 projets de recrutement pour les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs en 2016.



Analyse sectorielle Agriculture, viticulture, métiers du paysage | OREF Grand Est |03/2017
Demain... l'agriculture, viticulture, métiers du paysage | OREF Grand Est |12/2017



PARTENAIRES GRAND EST

- Région
- État
- Académies Reims, Nancy-Metz, Strasbourg
- DRAAF
- Onisep
- Pôle emploi
- Agefiph
- Apecita
- Réseau Anefa
- OPCA/FAF : Fafsea, Vivéa
- Association des viticulteurs d'Alsace (AVA)
- Chambre régionale d'Agriculture
- Comité interprofessionnel des vins d'Alsace (CIVA)
- Comité interprofessionnel du vin de Champagne (CIVC)
- Commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE) en agriculture
- Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA)
- Syndicat général des vigneron de la Champagne (SGV)
- Union nationale des entreprises du paysage (UNEP)
- Union des maisons de Champagne (UMC)

³ Sources : Agreste (enquête structure des exploitations agricoles 2013), Unep, MSA- TBE- SISAL, Insee (RP 2013), Dares- Pôle emploi, Pôle emploi (enquête BMO), Draaf, Rectorat- ministère de l'Éducation nationale, DPAGE - Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE).

Agriculture – Viticulture – Métiers du paysage

Répondre aux besoins en compétences et en formation d'un secteur en mutation

Au travers de ce COT¹, les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels ainsi qu'à venir et à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les perspectives d'emplois du secteur².

DIAGNOSTIC PARTAGE



Forces & opportunités

- Offre de formation initiale (apprentissage et voie scolaire) variée et relativement exhaustive tant en termes de spécialités/filières que de niveau
- Adéquation entre l'offre de formation continue et les besoins des professionnels,
- Maillage a priori équilibré en matière d'implantation des établissements de formation sur l'ensemble des territoires de la Région
- Plateaux techniques et exploitations des établissements variés et facilement mobilisables.

Faiblesses & Menaces

- Image plutôt négative du secteur, notamment liée à certaines images sur les métiers agricoles (travaux en extérieur, activités physiques, odeurs des animaux, etc.).
- Secteur impacté profondément par différentes crises (économique, réglementaire, environnementale, etc.).
- Risque d'une moindre implication des exploitants et chefs d'entreprise quant à leur participation à la formation du fait d'autres préoccupations liées à l'activité de leurs exploitations (crises, contraintes réglementaires, etc.).

ENJEUX

- Proposer un appareil de formation répondant à la nécessité de former les futurs actifs du secteur dans son versant traditionnel (métiers de la production notamment), tout en favorisant l'acquisition de compétences complémentaires notamment liées à la nouvelle forme des exploitations et aux élargissements d'activités.
- Faire connaître les réalités du secteur et des métiers. L'objectif est double : avoir une représentation exacte des métiers et promouvoir les pratiques et les perspectives d'emploi et de carrières du secteur, malgré le contexte économique actuel.
- Consolider la dynamique collective autour du monde de l'entreprise. Concrètement, c'est positionner les apprenants en situation réelle de travail (entreprise comme support pour apprendre les gestes professionnels) tout en maintenant l'entreprise comme l'acteur essentiel du bon fonctionnement de l'appareil de formation et du renouvellement des compétences et des savoir-faire.

¹ Contrat d'Objectifs Territorial : outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison opérationnelle du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

² Périmètre des activités du COT : Productions animales (bovins, ovins, porcins, etc.) et activités périphériques (soins aux animaux notamment) | Productions végétales (grandes cultures céréalières, oléagineux, fruits et légumes, viticulture, horticulture, etc.) | aménagements paysagers.



PLAN D' ACTIONS

