



Etude sectorielle

Rénovation du CAPA : quelles options pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ? DOCUMENT DE TRAVAIL

Etude réalisée par le réseau des DRIF

Hervé Antoine, DRIF Antilles Guyane
Dominique Baudry, DRIF Aquitaine
Myriam Borel, DRIF PACA
Thierry Clabaut, DRIF Basse Normandie
Brigitte Dumas, DRIF Poitou-Charentes
Patrick Gautier, DRIF Bretagne
Gilles Tatin, DRIF Centre, animateur national du réseau des DRIF
Michel Vazeix, DRIF Limousin
Julio Zurita, DRIF Languedoc Roussillon

Avec la collaboration de L'Inspection de l'Enseignement agricole

Géraldine Bonnier
Christine Faucqueur
Marie-Françoise Slak
Jean-Pierre Tosi

Et de Agrosup Dijon-EDUTER

Sylvie Deblay
Carine Rossand

Etude coordonnée par
Annick Diolez, DRIF Ile de France

Janvier 2013

SOMMAIRE

Partie I : Cadre de l'étude	3
1. Rappel de la commande	3
2. Champ de l'étude	3
3. Méthodologie	3
Partie II : Analyse des entretiens auprès des professionnels	4
4. Les activités des ouvriers et employés dans les différents secteurs enquêtés	4
4.1 Un socle de compétences transversales	4
4.2 Des activités incontournables	4
4.3 Des activités spécifiques à chaque secteur	5
4.3.1 Le secteur de l'aménagement	5
4.3.2 Le secteur de la production agricole	5
4.3.3 Le secteur hippique	6
4.4 Des activités associées directement ou indirectement liées aux secteurs d'activité et aux territoires	7
4.5 Schémas récapitulatifs des activités au cœur du métier d'ouvrier par secteur	7
4.5.1 Le secteur de l'aménagement / espaces paysagers, forestiers, ruraux	7
4.5.2 Le secteur de la production agricole	8
4.5.3 Le secteur hippique	8
4.6 Des configurations d'emplois dans différents secteurs d'activités	9
5. Le lien CAPA-emplois	9
6. Les attentes ou commentaires des professionnels communs à l'ensemble des filières	10
6.1 Les commentaires généraux	10
6.2 Les attentes par rapport au système éducatif et à la formation CAPA	11
Partie III : Propositions d'hypothèses pour des options de CAPA renouvelées	12
7. Propositions relatives aux secteurs production agricole et aménagement	12
8. Propositions relatives à la filière hippique	19
9. les conditions de mise en œuvre du CAPA renouvelé	21
CONCLUSIONS	22
ANNEXE 1 : les fiches correspondant aux secteurs	23
Filière espaces paysagers, naturels et ruraux	24
Filière forêt	27
Filière grandes cultures	31
Filière viticulture	34
Filière horticulture	37
Filière élevage	40
Filière hippique	45
ANNEXE 2 : Le lien formation-emploi : quelques éléments de réflexion sur l'insertion professionnelle	50
ANNEXE 3 : Articulations CAPA, BPA, Bac pro, CS, CQP	55

1. Rappel de la commande

L'étude sectorielle commandée par la DGER en juin 2012 au réseau des DRIF a pour objectif de caractériser les évolutions des emplois et des activités en lien avec la qualification du CAPA pour les secteurs professionnels de la production agricole, de l'aménagement et hippique. Ce travail doit permettre de proposer des hypothèses de configuration des options et spécialités du diplôme. Des préconisations pour les options du CAPA à créer, à rénover ou à abroger sont attendues. Cette étude fait suite à celle conduite en 2012 sur le « positionnement et évolution des qualifications et formations CAPA dans le milieu professionnel et l'enseignement agricole » qui a permis de disposer des éléments de réflexion pour élaborer des hypothèses sur le positionnement du CAPA dans l'appareil de formation. La DGER a retenu les orientations suivantes pour préciser le cadre de l'étude sectorielle : Le CAPA rénové visera principalement l'insertion professionnelle et permettra l'accueil de différents publics.

2. Champ de l'étude

L'étude concerne les options des CAPA pour les secteurs d'activités suivants

- La production : polyculture, élevage (bovins/ovins, caprins, porcs et volailles), grandes cultures, viticulture, horticulture, arboriculture
- L'aménagement : forêt, espaces naturels, ruraux, paysagers
- Les activités hippiques : les activités de soigneur d'équidés et de lad-cavalier d'entraînement pour les secteurs des courses, sports et loisirs

3. Méthodologie

L'étude consiste à caractériser les emplois d'ouvriers ou d'employés en repérant les activités principales qui constituent les cœurs de métiers dans ces différents secteurs. L'analyse porte bien sur ces emplois, quel que soit le diplôme détenu par le salarié qui les occupent et non sur les emplois occupés par les seuls titulaires de CAPA.

L'équipe de chargés d'étude a mené des consultations auprès de

- deux groupes métiers au niveau national (le premier pour la production agricole et l'aménagement et le second pour la filière hippique), composés de représentants des employeurs et des salariés ; pour ceux qui n'ont pu être présents, une demande de contribution écrite a été faite ou un entretien individuel réalisé
- responsables d'exploitations, d'entreprises, de services et de représentants professionnels régionaux (syndicats professionnels, chambres régionales...)
 - élevage (bovins, ovins, caprins, porc, volailles) : 24 entretiens dans les régions Bretagne, Basse-Normandie et Limousin
 - cultures (grandes cultures, horticulture, viticulture) : 18 entretiens dans les régions Centre, Picardie, PACA et Languedoc-Roussillon
 - filière hippique (courses, sports, loisirs) : 8 entretiens dans les régions Normandie et Île de France
 - aménagement (entreprises du paysage, collectivités, entreprises des travaux forestiers, entreprises du territoire) : 12 entretiens dans les régions Poitou Charente, Martinique, Guyane, Aquitaine et IDF
- groupements d'employeurs, guichets uniques emplois...

De plus, l'étude a intégré les données de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du marché du travail, fournies par Pôle emploi, l'APECITA et les enquêtes d'Eduter.

Partie II : Analyse des entretiens auprès des professionnels

Les enquêtes conduites d'octobre à novembre 2012 auprès de professionnels (employeurs) et les consultations de représentants nationaux (employeurs et salariés) ont permis de mettre en évidence un certain nombre de caractéristiques des emplois d'ouvriers et d'employés dans les secteurs de la production agricole, de la forêt, de l'aménagement et des activités hippiques. Ces emplois peuvent être occupés par des titulaires de CAPA. Cependant, il est nécessaire de noter que pour bon nombre de ces emplois, les salariés n'ont aucun diplôme.

Pour chaque filière ou secteur concerné, une fiche mentionnant l'évolution, la gestion et la caractérisation des emplois ainsi que l'évolution du travail et les attentes exprimées par les professionnels est annexée au document (annexe 1 : fiches secteur).

Le secteur de l'aquaculture n'a pas été approfondi et ne fait pas l'objet d'une fiche secteur. En effet la Fédération Française d'Aquaculture, consultée sur le sujet, a fait savoir que pour l'ensemble de ses entreprises, les besoins en emplois ne se situent plus au niveau CAPA.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Cette étude est destinée à apporter un éclairage pour la détermination des futures options de CAPA. Elle sera complétée, une fois ces options déterminées, par des analyses des emplois et du travail dans chacune des options retenues.

4. Les activités des ouvriers et employés dans les différents secteurs enquêtés

4.1 Un socle de compétences élémentaires

Quel que soit le domaine d'activité, il est demandé au salarié d'exécuter une succession de tâches prescrites et d'adapter son activité aux variations de l'environnement. Pour cela, il a besoin de maîtriser un certain nombre de savoir-faire de base : lire et comprendre une notice, des consignes..., calculer des proportions, surfaces, volumes... ou encore rendre compte du travail réalisé et de son déroulement.

Il doit également faire preuve de comportements professionnels adaptés : respecter les horaires de travail, s'intégrer dans une équipe, faire preuve de rigueur et de vigilance dans l'exécution du travail appliquer en permanence les règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que celles du bien-être animal, veiller à adopter des pratiques qui soient cohérentes avec les exigences de durabilité.

4.2 Des activités incontournables, quel que soit le secteur d'activités

L'enquête a montré que dans tous les domaines professionnels concernés, les ouvriers sont amenés à exercer un certain nombre d'activités similaires, adaptées au contexte professionnel :

- **conduite et utilisation de matériels, d'équipements** : automoteurs, matériels attelés, matériels à moteur thermique ou électrique...
- **entretien courant du matériel, des bâtiments et des équipements et installations** : petites réparations, maçonnerie, électricité, soudure...
- **observation et surveillance** : de l'environnement, des animaux, des cultures...

4.3 Des activités spécifiques à chaque secteur

Les professionnels identifient dans chaque secteur des activités représentatives ou spécifiques qui exigent un savoir-faire précis.

4.3.1 Le secteur de l'aménagement

Dans le secteur de la forêt

- Les travaux sylvicoles : travail du sol et plantation, entretien manuel ou mécanisé des parcelles.
- Le bûcheronnage

Les bûcherons doivent être de plus en plus qualifiés et expérimentés, compte tenu des machines qu'ils utilisent. Le bûcheronnage et la conduite d'engins forestiers sont généralement confiés à des ouvriers expérimentés, âgés de plus de 18 ans et ayant parfois suivi une formation spécialisée. Le bûcheronnage manuel peut être confié à des salariés sans qualification. L'entretien des abatteuses, engins de débardage et autres gros engins utilisés dans les chantiers forestiers est généralement assuré par des sociétés spécialisées ; seul « l'entretien courant » est confié aux salariés de l'entreprise.

Dans le secteur des espaces paysagers, naturels ou ruraux

Certaines activités sont exercées dans toutes les entreprises de ce secteur, qu'elles opèrent dans des territoires urbains ou ruraux :

- le travail du sol et la plantation ;
- l'entretien des espaces végétalisés (taille, tonte, coupe, broyage...) ;
- l'entretien et le soin du végétal ;
- l'entretien et la mise en sécurité des espaces (terrains de sport, aires de jeux, réseaux d'arrosage...) particulièrement pour le secteur public.

Des activités émergentes ont été signalées pour le secteur des travaux paysagers : toitures et murs végétalisés, création et entretien de jardins potagers, système d'arrosage, taille fruitière, installation de mobiliers et de structures en matériaux naturels...

4.3.2 Le secteur de la production agricole

En polyculture-élevage

- Les interventions sur les animaux (soins, alimentation, traite...)
- Les interventions sur le sol et les cultures (labour, semis, traitement, récolte, transport...)
- Eventuellement, des interventions sur le végétal (taille, élagage, arrachage, plantation...)

D'autres activités peuvent être mises en œuvre dans certaines exploitations :

- L'accueil de la clientèle dans l'entreprise et les relations avec les fournisseurs et la clientèle
- La participation au travail de transformation et de préparation des produits dans le cas de commercialisation de proximité (circuits courts)

Ce secteur recherche plutôt des salariés polyvalents en « conduite de matériel » et sensibilisés aux nouvelles technologies, notamment appliquées à l'élevage. Les groupements d'employeurs peuvent rechercher des ouvriers plus spécialisés (soins aux animaux, intervention sur le sol et les cultures...).

En élevage hors sol

- Les interventions sur les animaux
 - porcs : soins, alimentation, surveillance des mises bas, transferts d'animaux
 - volailles : soins, alimentation, enlèvement des animaux
- La détection des anomalies et leur communication au responsable

Il convient de noter que le haut niveau de technicité de certains types d'élevage offre peu de place aux bas niveaux de qualification.

En horticulture

- Les travaux manuels de productions horticoles : mise en place des cultures (préparation des serres), semis, plantation, taille, récolte, soins
- Les travaux mécanisés (conducteur de tracteur) : préparation des sols, récolte, traitements phytosanitaires...

Ce secteur recrute beaucoup de saisonniers.

DOCUMENT DE TRAVAIL

En viticulture

- Les travaux mécanisés de productions viticoles : travail du sol, plantation, prétaillage, traitements phytosanitaires, vendange...
- Les travaux manuels de productions viticoles : taille, opérations en vert, vendange

Ce secteur a recours à de la main d'œuvre saisonnière pour la récolte et la préparation de commandes à la cave.

En grandes cultures

- La conduite des engins de la production agricole est particulièrement importante pour assurer différentes opérations : labours, épandage d'engrais, semis, plantations, récolte, transport, stockage...
- Des activités liées à la communication interne et à l'enregistrement de données : rédaction de fiches de travaux, saisie informatique des données.

Ce secteur employeur de main d'œuvre a régulièrement, et de plus en plus, recours aux entreprises de travaux agricoles et aux coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA). Face aux problématiques liées à l'agriculture durable (au sens exigence de recours à de nouvelles pratiques et de respect de normes de plus en plus complexes) et à l'automatisation/informatisation des machines agricoles, les qualifications recherchées sont de plus en plus élevées (type Bac pro/BTSA). Dans le cas de plus bas niveau de qualification, une bonne expérience est attendue. Pour la récolte, activité ponctuelle, ce secteur peut recourir à la main d'œuvre saisonnière.

4.3.3 Le secteur hippique

Soigneur d'équidés et lad-cavalier d'entraînement exercent des activités communes :

- la surveillance, l'observation du comportement du cheval ;
- les soins aux chevaux
- l'entretien des écuries, matériels et installations.

L'entraînement des chevaux de courses constitue l'activité principale du lad et du cavalier d'entraînement qui peuvent également monter ou driver et participer au transport des chevaux.

Le soigneur d'équidés est souvent assimilé à « un agent d'entretien » du haras, quel que soit le secteur hippique (loisirs, compétitions, courses, élevage), même s'il est amené à mettre en œuvre un travail

d'entretien physique du cheval et à participer à la préparation des transports des chevaux et des activités de reproduction. Les professionnels insistent également sur l'importance de la mécanisation et sur leurs besoins en salariés de type ouvriers agricoles sachant conduire les tracteurs et engins agricoles.

4.4 Des activités associées, directement ou indirectement liées aux secteurs d'activité et aux territoires

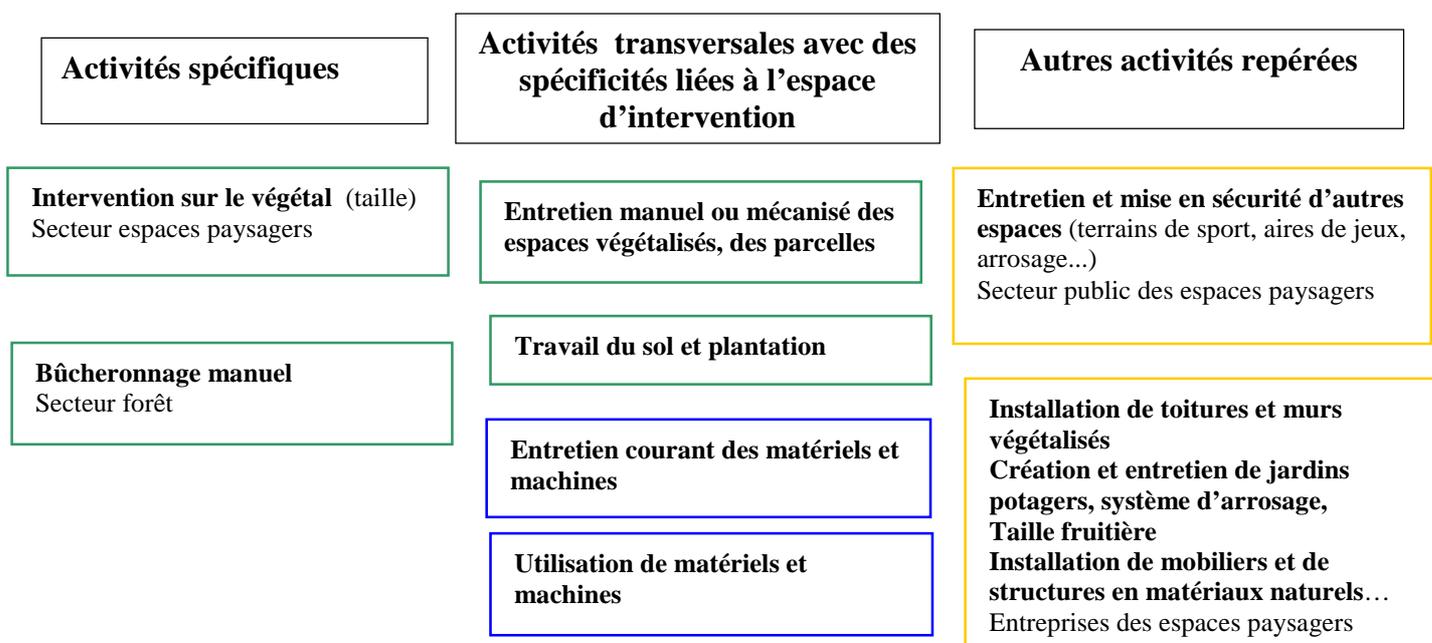
La diversification des activités des exploitations amène la diversification des activités des salariés : on peut citer, par exemple, la participation aux opérations de transformation (atelier de produits fermiers, cave viticole...), la vente à la ferme ou au caveau, le tourisme, le conditionnement (mise en bouteille...), le débardage à cheval ou encore l'entretien d'espaces ruraux, ce qui élargit le champ des compétences recherchées chez les ouvriers.

4.5 Schémas récapitulatifs des activités au cœur du métier d'ouvrier par secteur

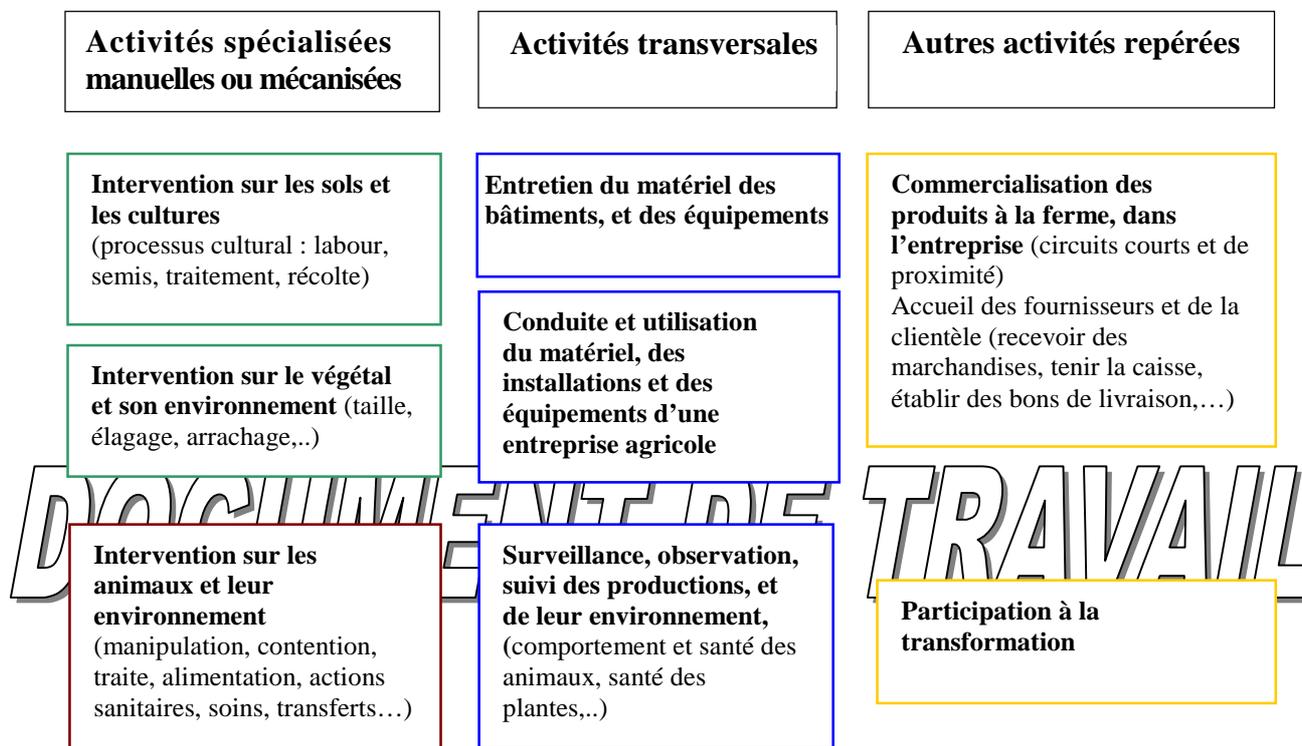
DOCUMENT DE TRAVAIL
 D'une manière générale, on attend du salarié la mobilisation des savoir-faire techniques qui lui permet de maîtriser les gestes professionnels, mais également, dans le cadre de son emploi, une certaine polyvalence ou adaptabilité afin de faire face à la variété des activités dont le rythme et la succession peuvent également avoir un caractère saisonnier.

La polyvalence est définie comme étant la capacité d'assurer des tâches différentes mais comparables, dans le cadre d'une même activité.

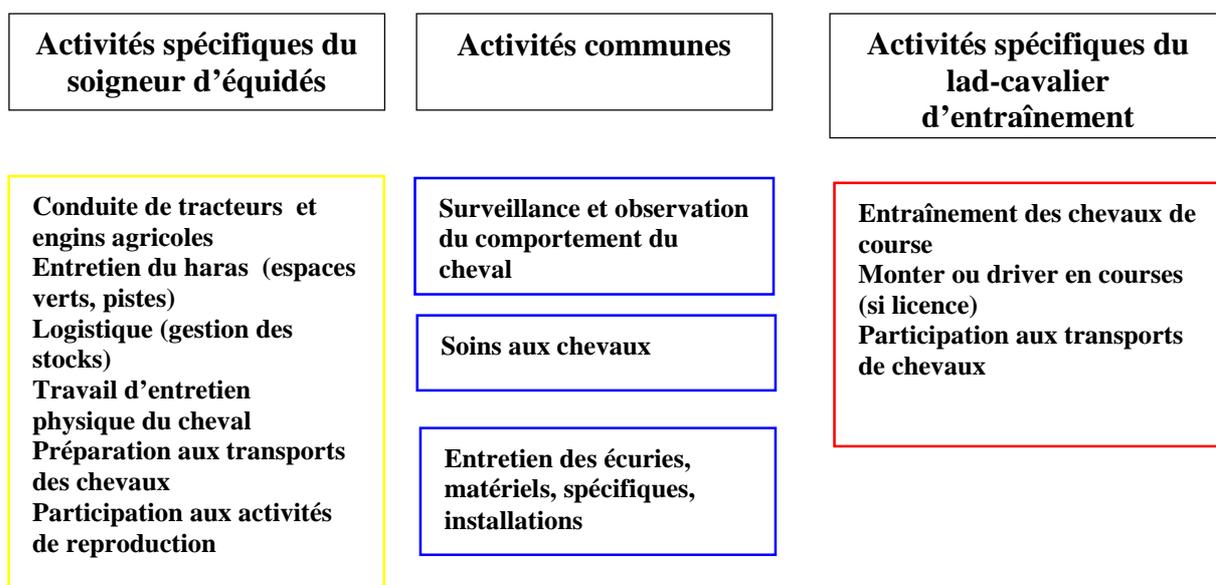
4.5.1 Le secteur de l'aménagement : espaces paysagers, forestiers, naturels et ruraux



4.5.2 Le secteur de la production agricole



4.5.3 Le secteur hippique



4.6 Des configurations d'emplois dans différents secteurs d'activités

Les enquêtes ont également montré qu'apparaissent des configurations d'emplois correspondant à des combinaisons d'activités qui peuvent relever de secteurs professionnels différents. Il peut s'agir d'emplois mixtes qui relèvent de différents champs d'intervention, répondant aux besoins d'employeurs pluriels, au sein de groupements d'employeurs ou de services de remplacement notamment.

Ces emplois font alors appel à de la « polycompétence », celle-ci se définissant comme la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs postes d'une même position hiérarchique, correspondant à un même niveau de qualification et relevant de plusieurs domaines d'activités et/ou de secteurs professionnels différents. Le salarié maîtrise et mobilise alors les savoir-faire et gestes professionnels spécifiques à chacun d'eux, ce qui nécessite un réel effort d'adaptation.

5. Le lien CAPA - emplois

DOCUMENT DE TRAVAIL

5.1 L'insertion professionnelle

L'étude de l'insertion professionnelle des sortants diplômés de CAPA en 2008 montre la grande variété des emplois qu'ils occupent trois ans après leur sortie du système de formation (cf. Annexe 2). Cette dispersion est à mettre en lien avec le faible niveau de qualification de ces jeunes qui ne leur permet pas toujours de trouver un emploi en lien avec leur formation et les expose à une plus grande précarité (CDD, emplois temporaires ou saisonniers), ces phénomènes s'accroissant lorsque la conjoncture se dégrade, ce qui est le cas depuis 2008.

Près de 80% des emplois des sortants diplômés du CAPA correspondent à des emplois d'ouvriers. Les 20% restant recouvrent des emplois d'employés, d'artisans et de travailleurs indépendants. Indépendamment des options qui y préparent, quelques ensembles d'activités peuvent être distingués :

- le principal s'est développé autour de l'entretien des espaces verts.
- le deuxième se maintient autour des travaux sur l'exploitation, le plus souvent dans des élevages ou en viticulture
- les trois ensembles suivants concernent des effectifs nettement plus restreints :
 - o les travaux forestiers : élagage, débroussaillage, débardage, bûcheronnage...
 - o la conduite d'engins, le plus souvent agricoles.
 - o des activités assez différentes autour du cheval (soin, entraînement, ferrage).

- Pour les CAPA travaux forestiers, vigne et vin, maréchalerie et lad-cavalier d'entraînement, et à moindre échelle pour les CAPA travaux paysagers et production agricole utilisation des matériels (PAUM), la relation formation-emploi est assez nette : le diplôme conduit en priorité, voire exclusivement pour les quelques options qui correspondent à des niches d'emplois, à l'emploi-type visé. Le diplôme semble être, dans l'ensemble, un signal reconnu par les employeurs... même si, par ailleurs, l'éventail des emplois occupés par les sortants diplômés de ces CAPA peut être très ouvert et pas toujours en lien avec l'agriculture ou les secteurs professionnels visés par ces diplômés : c'est notamment le cas des travaux paysagers (53 emplois différents recensés, outre celui de jardinier/ouvrier paysagiste) et des PAUM (28 emplois différents outre celui d'ouvrier agricole). Une certaine stabilité caractérise les emplois des sortants diplômés de ces CAPA qui travaillent en majorité en CDI.

- Pour les CAPA productions horticoles, entretien de l'espace rural et soigneurs d'équidés, le diplôme ne semble pas donner accès à un emploi bien ciblé. Plusieurs explications peuvent être avancées pour éclairer cette situation : soit il n'y a pas de travail, ou pas d'emplois, dans les secteurs professionnels correspondants, soit les employeurs ne recrutent pas ces profils-là, parce que le diplôme du CAPA –

ou d'une façon générale un diplôme – n'est pas nécessaire pour effectuer le travail demandé, ou au contraire parce qu'ils préfèrent un diplôme de niveau supérieur (baccalauréat professionnel) ou encore un autre diplôme. Dans cette configuration-là, le CAPA n'est pas un signal d'employabilité pour les professionnels. Les emplois occupés sont plus précaires : les contrats de travail sont le plus souvent temporaires, à durée déterminée ou correspondant à des emplois saisonniers.

En conclusion, l'étude de l'insertion professionnelle des sortants diplômés de CAPA en 2008 montre que :

- la corrélation entre l'insertion sur le marché du travail et le diplôme obtenu peut être faible, même si elle est variable selon les options ;
- les emplois occupés par les diplômés de certains CAPA ne sont pas forcément spécifiques du diplôme ; des CAPA différents peuvent mener à un même emploi ;
- les emplois précaires sont nombreux, recouvrant des temps partiels ou des contrats saisonniers, et certains semblent correspondre à des emplois protégés ou aidés.

Ces différents constats autorisent à réfléchir à une nouvelle configuration des options du CAPA, en particulier pour les activités ayant trait à l'entretien des espaces forestiers et plus globalement ruraux, ainsi qu'aux productions horticoles et au secteur hippique. Dans ces secteurs-là, la question des qualifications attendues pour effectuer les activités confiées aux exécutants/ouvriers est largement posée.

DOCUMENT DE TRAVAIL

5.2 La question de la mécanisation

Dans les secteurs où la mécanisation est importante comme dans les exploitations de grande culture, ou au sein des entreprises de travaux forestiers ou du territoire, les bas niveaux de qualification ou le manque d'expérience des salariés ne correspondent pas aux besoins des employeurs. La problématique de la sécurité au regard de l'âge et de la maturité des jeunes sortants de CAPA est toujours posée.

6. Les attentes ou commentaires des professionnels communs à l'ensemble des filières

6.1 Les commentaires généraux

- Les emplois comportent à la fois une certaine polyvalence et une certaine spécialisation, ce qui peut sembler paradoxal a priori. La spécialisation porte sur des ensembles d'activités comme, par exemple, l'alimentation des animaux, leur manipulation, les travaux sur le sol ou les interventions sur le végétal tandis que la polyvalence est liée au système de l'exploitation : par exemple activités sur les animaux associées aux cultures fourragères, aux cultures de vente ou à l'arboriculture fruitière... Il s'agit de spécialisations dans des domaines différents, toujours assez limités en nombre.
- La conduite du matériel ou d'engins agricoles est une tâche qui se révèle de plus en plus complexe. Elle est inscrite dans les conventions collectives mais, dans la pratique, les entreprises de travaux agricoles ou forestiers ne confient pas la conduite de matériels complexes et onéreux à des diplômés de CAPA.
- Les nouvelles technologies (électronique embarquée...) sont de plus en plus utilisées ; leur usage devrait faire partie des connaissances des ouvriers agricoles.

6.2 Les attentes par rapport au système éducatif et au CAPA

- La formation CAPA doit permettre aux jeunes d'apprendre à apprendre et leur donner des capacités pour s'adapter au changement : évolution de l'organisation du travail, changement d'entreprises comme de lieux de travail, évolution des matériels et équipements...
- Les professionnels souhaitent que soit engagée une réflexion sur l'encadrement des apprentissages sur les machines en milieu scolaire. Après une formation CAPA, le salarié devrait savoir conduire les engins et matériels pour réaliser des tâches simples, ce qui lui permettrait d'évoluer et de conduire des machines de plus en plus complexes par la suite. Cette activité nécessite, en effet, un grand nombre d'heures de pratiques sur le terrain. La question est posée de la réglementation liée à l'âge, en particulier pour les stages.
- La formation CAPA doit avoir une dimension pratique très importante : stages en exploitation agricole, visites d'entreprises, applications pratiques sur l'exploitation agricole de l'établissement et enseignements techniques pratiques avec les enseignants.
- Il est nécessaire que les ouvriers soient préparés à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et à la conduite en sécurité des matériels et des engins.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Partie III : Propositions d'hypothèses pour des options de CAPA renovées

7. Propositions relatives aux secteurs production agricole et aménagement

En analysant les activités principales qui constituent le cœur du métier d'ouvrier ou d'employé de premier niveau de qualification ainsi que les activités émergentes, plusieurs hypothèses d'options de CAPA peuvent être proposées. Les informations et réflexions qui ont permis de formuler les hypothèses suivantes sont détaillées dans l'annexe 1 (une fiche par secteur).

Ces hypothèses s'appuient sur les études sectorielles réalisées et les données d'insertion. Elles prennent notamment en compte l'existence de configurations d'emploi liées au cumul d'activités saisonnières et le développement de formules d'emploi partagé (services de remplacement, groupement d'employeurs, concertation entre employeurs) dans différents secteurs.

Dans toutes les hypothèses avancées, le nombre d'options de CAPA proposées est inférieur au nombre actuel afin de favoriser la lisibilité de l'offre de formation et d'élargir les possibilités d'emploi des jeunes formés dans ces options.

Les trois hypothèses présentées ici ont été conçues pour que les CAPA renouvelés prennent en compte les spécificités d'insertion territoriales (contextes géographiques, socio-économiques...), favorisant l'adaptation de l'offre de formation.

Les trois hypothèses se distinguent par la prise en compte d'un plus ou moins grand nombre de secteurs ou champs professionnels

- dans l'hypothèse 1, une option unique couvre les deux secteurs de la production agricole et de l'aménagement ;
- dans l'hypothèse 2, chaque option couvre un secteur (production agricole ou aménagement) ;
- dans l'hypothèse 3, chaque option concerne un seul champ d'activités au sein d'un secteur professionnel (culture, élevage pour la production ou « espaces d'intervention » pour l'aménagement).

Un CAPA est caractérisé par :

- un intitulé, correspondant à un ou plusieurs secteurs ou champ d'activité professionnels,
- des « supports » dont la liste est définie au niveau national. Ils correspondent à des systèmes de production dans le cas de la production agricole et à des espaces/secteurs d'intervention pour l'aménagement. Ces « supports » sont vecteurs d'adaptation territoriale ; ils permettent de construire des formations en lien avec les besoins et les spécificités des bassins d'emploi.
- la possibilité pour l'établissement, sous le contrôle de l'autorité académique et dans le respect du cadrage national, de combiner ces « supports » pour définir une offre de formation adaptée aux besoins et évolutive.

NB pour toutes les hypothèses :

- les intitulés des CAPA proposés sont donnés à titre indicatif.
- les termes utilisés : « champs », « supports » peuvent évoluer.
- les règles de construction des combinaisons (champs d'activités/supports) laissées à l'initiative des établissements n'ont pas été déterminées. Elles devront respecter les schémas régionaux et nationaux de formation.

Les hypothèses proposées ici et, conformément à la commande, ne concernent que les secteurs de la production et de l'aménagement. A la demande de la DGER, les secteurs des services et de la transformation ne sont pas pris en compte dans l'étude sectorielle. Les options SMR, IAA, ARC et Maréchal-ferrand du CAPA seront maintenues et feront l'objet d'une rénovation en 2013-2014.

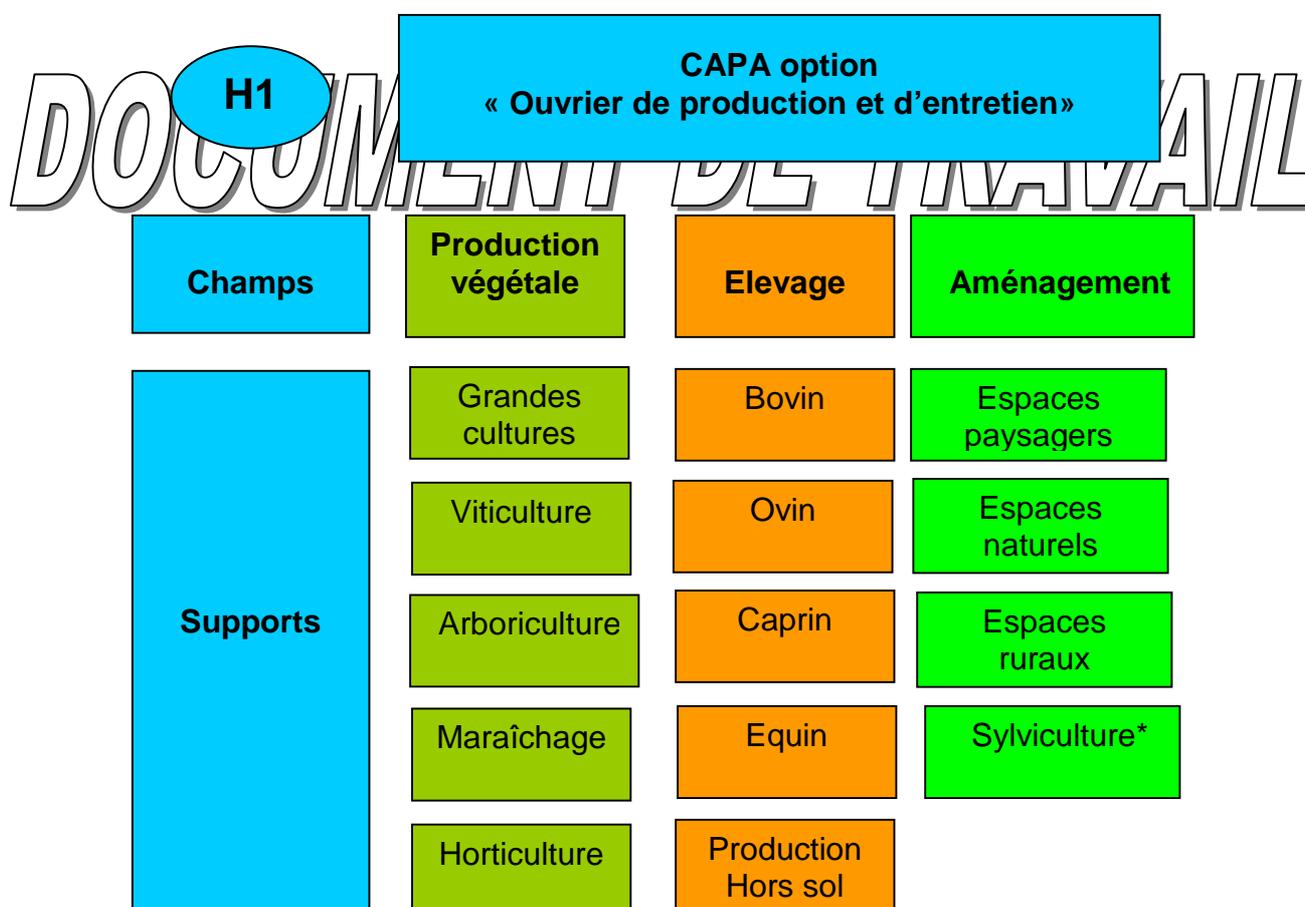
Hypothèse 1

Le CAPA Ouvrier de production et d'entretien prépare à occuper des emplois requérant des compétences qui relèvent de différents domaines professionnels. Il vise à développer une certaine poly-compétence intersectorielle favorable à l'employabilité.

Dans cette hypothèse, le CAPA recouvre 2 secteurs professionnels : celui de la production agricole (sous ses 2 principaux champs d'activité : élevage et production végétale) et celui de l'aménagement.

Dans le secteur de l'aménagement, les « supports » correspondent à des espaces/secteurs d'intervention (forêt, espaces paysagers, espaces naturels, espaces ruraux). Ils correspondent à des systèmes de production dans le secteur de la production agricole (grande culture, viticulture, ovin, bovin...).

La ou les combinaisons de ces supports proposées par l'établissement (dans le cadre des schémas régionaux et nationaux de formation) devrait permettre de s'adapter aux configurations particulières de l'emploi sur le territoire.



NB :

- Les supports proposés sont donnés à titre indicatif ; l'aquaculture par exemple pourrait être ajoutée. Leur liste sera établie au niveau national.
- Il est à noter qu'un établissement pourra également proposer des modules de formation spécifiques (type MAR ou UCARE) pour répondre à des besoins particuliers liés aux caractéristiques locales de l'emploi : par exemple, transformation fromagère ou de viande, travail en cave, tourisme rural.. ;
- *Dans le secteur forestier, les activités concernent les travaux sylvicoles. Du fait de la mécanisation, les qualifications concernant les activités d'exploitation forestière et de bucheronnage mécanisé pourraient concerner d'autres diplômes ou titres.

Atouts

Pour les jeunes

- Acquisition de compétences dans plusieurs domaines d'activité permettant une insertion professionnelle plus large
- Possibilité d'accéder à des activités saisonnières successives permettant une meilleure réponse aux attentes des entreprises de travaux agricoles (ETA), des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA), de groupements d'employeurs...
- Sécurisation des parcours professionnels (repositionnement professionnel en cas de perte d'emploi ou de changement de projet professionnel)
- Possibilité de découverte des métiers de l'agriculture (avec un dispositif d'aide à l'orientation)
- Possibilité d'individualisation des parcours, en fonction du projet professionnel
- ...

Pour le système éducatif

- Simplification de l'affichage de l'offre de formation du ministère
- Adaptabilité supérieure du système éducatif à des contextes en évolutions rapides
- Meilleure efficacité du système éducatif : les jeunes peuvent acquérir une polyvalence rapidement
- ...

Par rapport aux enjeux territoriaux (besoins des professionnels)

- Mise en cohérence des formations avec les spécificités du territoire et les attentes des professionnels
- Formation conduisant à une plus grande polyvalence. La spécialisation pourrait être obtenue par des formations complémentaires (BPA, CS)
- ...

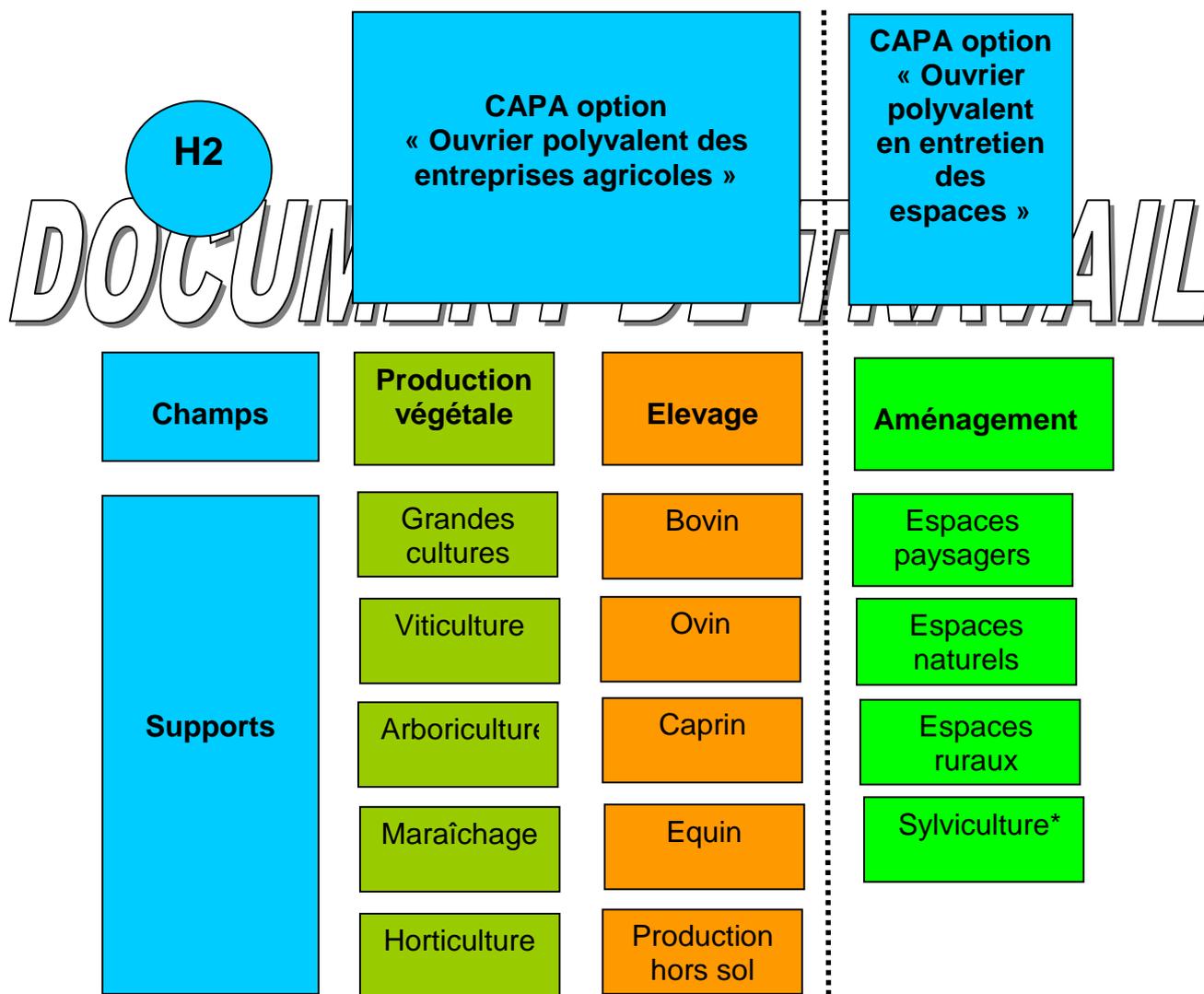
Limites

Manque de lisibilité (identification) de l'intitulé qui ne permet pas d'identifier facilement quels sont les emplois visés par le CAPA

- Complexité de la communication sur l'offre de formation pour les établissements
- Manque de spécialisation du jeune qui choisirait plusieurs champs (risque de formation trop générale)
- ...

Hypothèse 2

Dans cette hypothèse, deux CAPA sont proposés, un pour chaque secteur professionnel : le CAPA Ouvrier polyvalent des entreprises agricoles pour la production agricole et le CAPA Ouvrier polyvalent en entretien des espaces pour l'aménagement. Les emplois visés par chacun relèvent de secteurs spécifiques. C'est une polyvalence intra-sectorielle qui est recherchée dans cette configuration. La prise en compte d'une certaine spécialisation dans l'apprentissage des savoir-faire en production agricole d'une part et en aménagement d'autre part, et son affichage dans l'intitulé du diplôme, peuvent donner un signal plus clair aux employeurs en matière de compétences acquises et aux familles en termes de débouchés (emplois visés).



NB :

- Les supports proposés sont donnés à titre indicatif ; l'aquaculture par exemple pourrait être ajoutée. Leur liste sera établie au niveau national.
- Il est à noter qu'un établissement pourra également proposer des modules de formation spécifiques (type MAR ou UCARE) pour répondre à des besoins particuliers liés aux caractéristiques locales de l'emploi : par exemple, transformation fromagère ou de viande, travail en cave, tourisme rural.
- * Dans le secteur forestier, les activités concernent les travaux sylvicoles. Du fait de la mécanisation, les qualifications concernant les activités d'exploitation forestière et de bucheronnage mécanisé pourraient concerner d'autres diplômes ou titres.

Dans cette hypothèse, on retrouve des atouts déjà identifiés dans l'hypothèse 1 et des atouts spécifiques.

Atouts spécifiques

Pour les jeunes

- Orientation professionnelle plus ciblée pour les jeunes par rapport à l'hypothèse 1, mais plus ouverte que dans la situation actuelle
- Bonne identification de deux grands secteurs professionnels
- ...

Pour le système éducatif

- Offre de formation plus élargie pour les établissements que dans la situation actuelle
- Positionnement plus facile des établissements pour les usagers (par rapport à l'hypothèse 1)
- Identification des pôles de compétences des établissements
- ...

Par rapport aux enjeux territoriaux (besoins des professionnels)

- Développement de compétences spécifiques à un secteur professionnel (production ou espace aménagement)
-

Limites

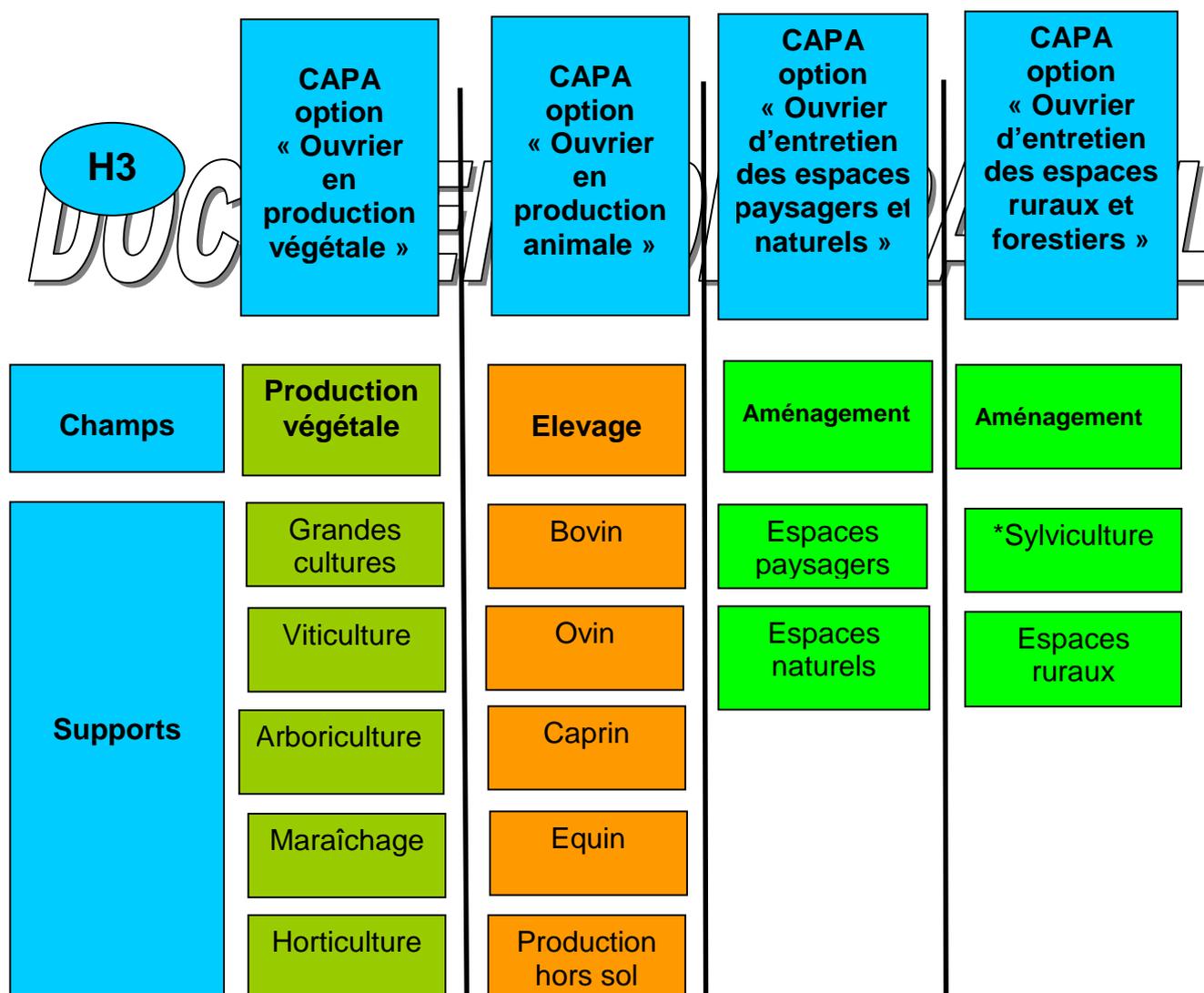
- Développement des compétences pour un seul secteur d'activités permettant une insertion professionnelle moins large que dans l'hypothèse 1.
-

DOCUMENT DE TRAVAIL

Hypothèse 3

Dans cette dernière proposition, les options de CAPA sont étroitement associées aux champs d'activité professionnels. Il y aurait quatre CAPA : CAPA Ouvrier en production végétale, CAPA Ouvrier en production animale (ou d'élevage), CAPA Ouvrier d'entretien des espaces paysagers et naturels et CAPA Ouvrier d'entretien des espaces ruraux et forestiers. Une variante de cette hypothèse est envisageable. Elle consiste à proposer un CAPA unique pour l'ensemble du secteur aménagement sur la base du constat qu'il existe un ensemble cohérent de savoir-faire dans ce secteur.

Permettant une bonne identification des savoir-faire et emplois visés, cette configuration, basée sur une logique de spécialisation, vise moins que les précédentes l'acquisition de compétences relevant de domaines professionnels différents.



NB :

- Les supports proposés sont donnés à titre indicatif ; l'aquaculture par exemple pourrait être ajoutée. Leur liste sera établie au niveau national.
- Il est à noter qu'un établissement pourra également proposer des modules de formation spécifiques (type MAR ou UCARE) pour répondre à des besoins particuliers liés aux caractéristiques locales de l'emploi : par exemple, transformation fromagère ou de viande, travail en cave, tourisme rural.
- * Dans le secteur forestier, les activités concernent les travaux sylvicoles. Du fait de la mécanisation, les qualifications concernant les activités d'exploitation forestière et de bucheronnage mécanisé pourraient concerner d'autres diplômes ou titres.

Atouts par rapport aux hypothèses 1 et 2

Pour les jeunes

- Orientation professionnelle plus facile pour les jeunes avec une bonne lisibilité des emplois visés
- Meilleure lisibilité sur l'offre de formation
- ...

Pour le système éducatif

- Positionnement plus facile pour les établissements (pôle de compétences)
- Développement de compétences plus fortes dans un secteur professionnel
-

Par rapport aux enjeux territoriaux (besoins des professionnels)

- Offre de formation élargie par rapport à la proposition actuelle permettant une meilleure adaptation aux besoins régionaux
- Développement de compétences plus fortes dans un secteur professionnel
- ...

Limites par rapport aux hypothèses 1 et 2

- Moindre adaptabilité dans des emplois différents
- Sécurisation des parcours professionnels plus difficile (repositionnement professionnel limité en cas de perte d'emploi ou de changement de projet professionnel)
- Moindre attractivité de certaines spécialités
- Restriction de l'offre de formation pour certains établissements, donc d'attractivité

DOCUMENT DE TRAVAIL

8 - Propositions relatives à la filière hippique

Dans le cadre de cette étude, la question posée à propos de la filière hippique est celle du maintien des deux options actuelles (lad-cavalier d'entraînement et soigneurs d'équidés) ou de leur regroupement. L'analyse des activités principales qui constituent le cœur du métier du lad-cavalier d'entraînement et de soigneur d'équidés dans les différents secteurs de la filière (courses, sports, loisirs, élevage) conduit à avancer deux hypothèses pour les CAPA du secteur hippique (cf. la fiche du secteur hippique dans l'annexe 1).

Hypothèse 1

Dans cette première hypothèse, le CAPA lad-cavalier d'entraînement est maintenu. Dans les différents secteurs de la filière (courses, sports, loisirs, élevage), le métier de « soigneur d'équidés » correspond actuellement davantage à un agent d'entretien ou à un ouvrier agricole. Les activités correspondantes, pourraient être prises en compte dans le « support » équin du champ professionnel « élevage » du CAPA « production agricole » (intitulé et périmètre variables selon les hypothèses présentées). En conséquence, le CAPA soigneur d'équidés est supprimé.

**CAPA option lad-cavalier
d'entraînement**

**CAPA « production agricole »
avec support équin**

Atouts

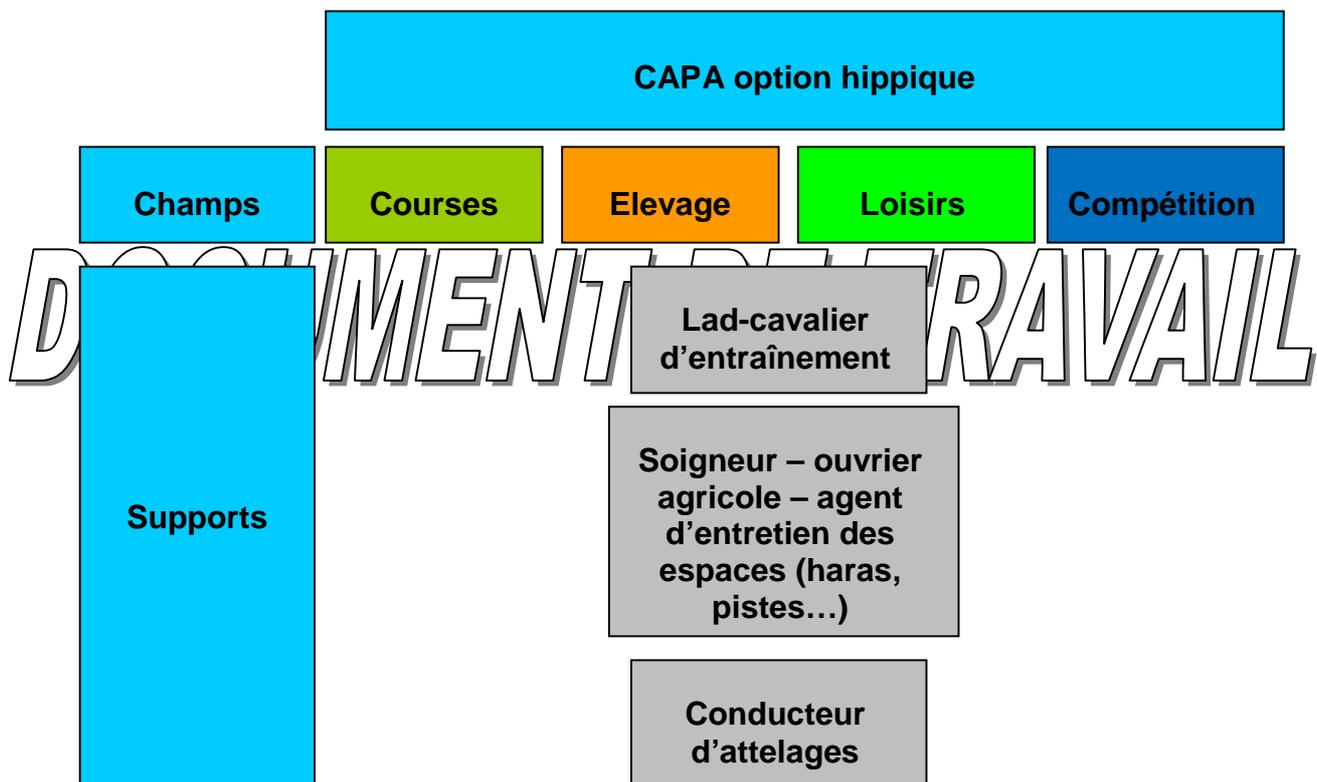
- Cohérence avec la demande des professionnels
- Spécialisation sur les emplois de lad et de cavalier d'entraînement, en adéquation avec les emplois visés
- Orientation professionnelle claire pour les jeunes (grande lisibilité sur les emplois)
- ...

Limites

- Formation exclusivement tournée vers les courses
- Les besoins en emplois des centres équestres et des écuries de compétition ne sont pas pris en compte dans un CAPA du secteur hippique mais dans un CAPA « production agricole » (champ de l'élevage)
- Afin de préparer les jeunes aux emplois des centres équestres et des écuries de compétition, le CAPA « production agricole » (champ de l'élevage) devra intégrer les éléments permettant de développer les compétences relatives à ces emplois.

Hypothèse 2

Ici, on intègre dans un CAPA hippique unique l'ensemble des activités décrites dans les différents secteurs de la filière. Dans ce cas, les supports correspondent aux principales configurations d'emplois de cette dernière : lad-cavalier d'entraînement, soigneur. Une troisième semble être émergente : celle de conducteur d'attelages.



Atouts

- CAPA « tremplin », avec plus de sécurisation du cursus de formation (poursuite d'études)
- Bonne lisibilité sur l'offre de formation hippique
- Positionnement plus facile pour les établissements (pôle de compétences)
- Prise en compte des nouvelles attentes et des métiers en émergence
- Maintien de tous les champs d'activité du secteur

Limites

- Métiers peu identifiés, avec insertion professionnelle peu lisible
- Formation plus généraliste qui peut nuire à l'acquisition de compétences

9 - Les conditions de mise en œuvre du CAPA rénové

Les hypothèses formulées précédemment proposent des diplômes organisés en options puis en « supports », permettant l'adaptation aux caractéristiques de l'emploi et de la formation au niveau régional. Ces « supports » sont des systèmes de production dans le cas du secteur de la production agricole, des espaces d'intervention dans le cas du secteur de l'aménagement et des spécialisations correspondant aux principales configurations d'emploi dans le secteur hippique.

Quelles que soient les hypothèses retenues, dans la construction des futurs CAPA, il sera nécessaire de :

- renforcer la formation pratique et les mises en situations professionnelles
- prendre en compte les activités suivantes dans chaque « support » des secteurs de la production et de l'aménagement :
 - utilisation des engins et matériels,
 - entretien des matériels, bâtiments et équipements (réparation, mécanique, soudure...)
 - surveillance observation (animaux ou cultures)
 - communication en situation professionnelle
 - organisation dans son poste de travail
 - travaux spécifiques liés aux types de production ou aux espaces d'intervention

DOCUMENT DE TRAVAIL

La mise en place des CAPA nécessitera également :

- un cadrage national des combinaisons possibles de champs et de « supports » (nature et nombre) afin de garantir l'atteinte des objectifs poursuivis
- une régulation régionale de l'offre de champs et des « supports » - en lien avec le projet régional de l'enseignement agricole (PREA) et le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)- afin d'assurer une bonne correspondance avec le marché de l'emploi et de permettre aux jeunes de choisir plus facilement une orientation ;
- une identification des emplois au niveau local et des analyses du travail, ce qui nécessite une ingénierie de la demande faite par l'équipe pédagogique ;
- une ingénierie de la certification, cohérente avec le cadre européen des certifications, prenant en compte la diversité des types de production ou des domaines d'intervention, tout en gardant une lisibilité des compétences techniques requises ;
- des temps de mises en situations professionnelles longs, nombreux et diversifiés (exploitations des établissements, entreprises de stage ou d'apprentissage, entreprises partenaires, chantiers-écoles...) avec des objectifs d'apprentissage de savoir-faire professionnels en situation et leur évaluation ;
- la mise en place d'une individualisation des apprentissages et des parcours adaptée à la variété des publics accueillis et à leur projet professionnel ;
- la formation des équipes et l'accompagnement national de la mise en œuvre de ces CAPA rénovés (à l'image de l'accompagnement à la RVP).

Enfin, il faudra être attentif à deux aspects :

- Si elle n'est pas prioritaire, la poursuite d'études en baccalauréat professionnel (Bac PRO) ou brevet professionnel (BP) doit être possible quelles que soient les options de CAPA retenues. Il faut donc veiller à la cohérence avec les spécialités Bac PRO et les options du BP.
- L'architecture des CAPA rénovés devra prendre en compte les articulations possibles entre ce diplôme et d'autres de même niveau, comme le BPA, et éventuellement des compléments de formation, comme les certifications de spécialisation du ministère de l'agriculture (CS). Les passerelles avec des certifications de branche (Certificat de qualification professionnelle CQP) devront également être étudiées.

CONCLUSIONS

Proposer un dispositif de formation innovant, basé sur la découverte de différentes filières, métiers et activités, et sur l'apprentissage de savoir-faire professionnels dans des domaines suffisamment variés devrait donner la possibilité aux futurs salariés de s'insérer professionnellement dans différents champs de la production agricole et/ou de l'aménagement. Créer, en rénovant le CAPA, un dispositif d'acquisition de compétences reconnu par les professionnels renforcerait l'attractivité de ce diplôme auprès des jeunes et des familles.

Souvent mise en avant par des groupements d'employeurs en agriculture, la polyvalence ou la poly-compétence pourrait favoriser une meilleure insertion professionnelle des ouvriers.

Il est possible de repérer dans les bassins d'emploi des activités demandeuses de main d'œuvre (taille de la vigne, entretien du jardin, récolte-tri-conditionnement...). Développer par la formation des savoir-faire et compétences dans des domaines variés devrait favoriser l'employabilité des diplômés CAPA, leur permettant d'occuper des emplois à temps plein, éventuellement dans des structures différentes. Cette polyvalence et même polycompétence favoriserait également les mobilités professionnelles et géographiques.

Du fait des caractéristiques des publics accueillis en CAPA, l'objectif d'augmentation de la polyvalence et de la polycompétence devra s'accompagner de conditions de mises en œuvre soutenues, telles que des moyens pour l'individualisation ainsi qu'un accompagnement des équipes enseignantes.

Enfin, la conception de ce CAPA devra tenir compte de l'existant, tel que les autres diplômes du même niveau du MAAF et les certifications de branches professionnelles.

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 1 : les fiches secteurs

1 Evolution des emplois

1.1 Le secteur des entreprises du paysage

En 2011, en France métropolitaine 15 820 entreprises employant au moins un salarié étaient recensées (source MSA) avec un total de 95 729 salariés. Dans ce secteur créateur d'emplois, 83 % des salariés sont en CDI, avec toutefois un turn-over important. On assiste à une explosion récente de la création d'entreprises (43 % des entreprises ont été créées depuis moins de 5 ans). 60 % des entreprises ont un seul salarié, 94 % en ont moins de 10.

Contrairement au secteur de la production, les emplois du secteur de l'aménagement correspondent essentiellement à des contrats pérennes. Les évolutions récentes dans le secteur privé du paysage sont liées à la multiplication des entreprises unipersonnelles qui ont contribué à augmenter le nombre total d'actifs.

1.2 Les collectivités territoriales

Les agents des collectivités territoriales qui interviennent dans les parcs publics et les zones naturelles sont généralement rattachés aux services des espaces verts d'une ville. Après une progression constante, le nombre d'agents est en stagnation depuis quelques années. En 2009, le nombre d'agents dans les services espaces verts était de 82 000, dont 48 000 sont des jardiniers (jardiniers des espaces horticoles et naturels selon la dénomination en vigueur). Les emplois nouveaux prévus correspondent à des renouvellements suite à des départs à la retraite. Pour l'instant, les collectivités semblent privilégier un mode de gestion en régie ; l'éventuelle externalisation partielle des travaux de maintenance et d'entretien pose la question de leur évolution à terme. Dans le cadre des emplois d'avenir, le nombre de jeunes avec des contrats dans le secteur des espaces verts pourrait augmenter.

1.3 Les emplois des services à la personne

Dans le secteur des jardins-espaces verts, les dernières années ont vu le développement d'un marché de services aux personnes lié à un contexte fiscal favorable, ces services incluant l'entretien des jardins de particuliers ont contribué au développement d'activités de type auto-entrepreneur, chèque emploi-service et entreprises multi-services incluant des services de jardinage. Une évolution possible des dispositifs d'aide pourrait à nouveau infléchir ces dynamiques.

2 Evolution du travail

La prise en compte du développement durable avec des modes de gestion plus écologiques (gestion différenciée...) impulsés par la réglementation et par les marchés est susceptible de faire évoluer le travail.

Les activités se diversifient pour les entreprises du paysage avec des nouveaux marchés liés à la nature en ville (toitures et murs végétalisés, noues...) et des activités complémentaires (système d'arrosage intégré, petite maçonnerie, deck de piscine...). De nouvelles activités émergent (création et entretien de jardins potagers, gestion de vergers, utilisation d'animaux, construction de mobiliers et structures en matériaux naturels comme le bois...).

L'émergence de la robotisation dans les équipements d'entretien des pelouses disponibles pour les particuliers pourrait infléchir une demande de main d'œuvre spécialisée.

Les collectivités tendent à développer des approches favorisant la concertation publique et sont attentives à l'évolution des attentes de la population, notamment celles concernant la propreté, la sécurité et la création de nouveaux paysages.

3 Caractérisation des emplois : activités cœur de métier

Les principales activités repérées pour ce qui concerne les emplois du secteur de l'aménagement paysager et de l'aménagement des espaces naturels et ruraux sont relatives à l'entretien du végétal et de l'environnement. Les entreprises des territoires ruraux ont été associées à la consultation, leurs interventions concernant des espaces du type bords de route, ravines, chemins, sous-bois, massifs forestiers, ripisylves, jardins...

Les principales activités répertoriées pour les secteurs des espaces paysagers, naturels et ruraux sont ainsi les suivantes :

- entretien du végétal et des espaces végétalisés : taille, tonte, binage, désherbage manuel, fertilisation et gestion des déchets... pour les jardins, auxquels s'ajoutent coupe/broyage, petit élagage, débardage pour les espaces ruraux ;
- travail du sol et plantation ;
- utilisation et entretien courant de machines et matériels (matériel à moteur thermique ou électrique : tondeuse, débroussailleuse, tronçonneuse, taille-haie, coupe-bordures, outillages à main...);
- communication dans l'entreprise ou le service et avec le public ou le client.

Les matériels et engins mobilisés pour les espaces naturels et ruraux sont plus proches de ceux utilisés en forêt qu'en espaces verts.

Aux activités concernant les végétaux et espaces végétalisés s'ajoutent, plus ou moins selon les sites, des activités de :

- réalisation de petits travaux (petite maçonnerie, clôtures, abris, électricité, peinture, entretien des piscines, et bassins d'agrément, etc.) ;
- construction de mobiliers et de structures en matériaux naturels ;
- gestion de vergers ou autres formes de productions agricoles dans les espaces urbains ou ruraux.

Et pour les collectivités :

- maintien de la propreté et mise en sécurité des espaces verts et autres espaces (voiries, terrains de sport, aires de jeux, réseaux d'arrosage...);
- gestion et préservation de la flore et de la faune indigènes ;
- conduite d'un troupeau sur des espaces privatifs du domaine public ;
- entretien des jardins botaniques municipaux ou de serres d'exposition municipales ;
- utilisation du cheval de trait (débardage).

Avec de l'expérience et une spécialisation, des activités de construction paysagère et d'arrosage intégré peuvent être confiées aux ouvriers (CS maçonnerie paysagère, CS arrosage intégré de niveau IV). Les employeurs souhaitent aussi que les salariés effectuant des élagages suivent le CS taille et soins des arbres de niveau V.

D'autre part, les employeurs estiment nécessaire que les employés disposent du CACES et bénéficient de formations liées à la réglementation (certiphyto...).

La tendance à une professionnalisation renforcée de ce métier est soulignée, la priorité étant mise sur les aspects de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail. Les services publics

soulignent, en outre, des priorités concernant les aspects de relation avec les usagers et avec les autres acteurs de l'espace public ainsi que la gestion des écosystèmes urbains fondés sur la biodiversité.

4 Attentes exprimées lors des consultations

Pour ce secteur, le CAPA est centré sur un métier dont le cœur est l'« entretien des espaces ». L'utilisation des engins et matériels pose la question de la sécurité au regard de l'âge, de la maturité et du manque d'expérience des publics entrant en CAPA et en sortant. Les professionnels privilégient l'apprentissage.

Le secteur des entreprises du paysage manifeste de l'intérêt pour le maintien de la spécialité de l'aménagement paysager, du fait de la technicité spécifique. Cependant, la possibilité d'un tronc commun « espaces naturels et espaces paysagers » semble envisageable autour de l'activité d'entretien des espaces, en lien avec la gestion différenciée. Les connaissances de base sont les mêmes pour les personnes qui travaillent sur le végétal (agronomie, physiologie végétale, reconnaissance des végétaux...)

Le débat reste ouvert sur l'opportunité de dissocier les activités d'entretien des espaces paysagers de celles de création de constructions paysagères – maçonneries, agencements bois - dans des options ou spécialités différentes du CAPA.

Le secteur des entreprises des travaux ruraux qui évoluent vers l'entretien d'espaces naturels trouve intéressante la mise en place d'un tronc commun pour les espaces naturels, paysagers, ruraux et la forêt.

Les collectivités trouvent également de la pertinence à l'hypothèse de ce tronc commun espaces naturels, paysagers, ruraux et forêt mais souligne que, dans ce cas, la durée de la formation devrait être supérieure à deux ans pour permettre aux jeunes de se spécialiser dans plusieurs domaines. Un besoin d'agents pluri-compétents est mis en avant.

Pour le secteur des espaces paysagers, naturels et ruraux (hors forêt), les activités principales peuvent être schématisées ainsi (hors activités émergentes).

Activités spécifiques

Maintien de la propreté et mise en sécurité des espaces verts et autres espaces (voiries, terrains de sport, aires de jeux, réseaux arrosage...)

Collectivités territoriales

Réalisation de petits travaux (petite maçonnerie, clôtures, abris, électricité, peinture, entretien des piscines, et bassins d'agrément etc.)

Secteur entreprises privés du paysage

Activités transversales avec des spécificités liées à l'espace d'intervention

Entretien des espaces végétalisés

Identification, Entretien et soin du végétal

Travail du sol et plantation
Secteur espaces paysagers.

Utilisation de matériels

Entretien de machines et matériels

1. Evolution des emplois

1.1 Évolution quantitative

En 2011, on comptait 8 274¹ Entreprises de Travaux Forestiers, dont :

- 7 422 spécialisées en exploitation forestière, avec 12 000 salariés ;
- 852 entreprises de travaux sylvicoles, avec 2 500 salariés.

Sur la période 2003-2011, le nombre d'entreprises de travaux sylvicoles a augmenté de 180, avec la création de plus de 600 emplois, alors que le secteur des travaux forestiers voyait son nombre d'entreprises diminuer de plus de 300, avec une perte de 1 200 salariés.

En 2008, le FCBA (Foret Cellulose et Bois d'Ameublement)² s'est livré à un exercice de prospective à l'horizon 2020. Pour cela, certaines approximations ont été retenues :

- le nombre d'engins spécifiques de débardage se stabilise à 2 000 (contre 2 630 en 2007 et 2 500 en 2012) avec une productivité accrue de 20 % ;
- le nombre de machines de bûcheronnage passe à 1 500 (contre 750 en 2007 et 1 000 en 2012) avec une production annuelle de 18 000 m³, ce qui permet de mécaniser 27 millions m³ soit 72 % de l'ensemble de la récolte.

Concernant l'emploi, les évolutions d'effectifs pourraient alors être les suivantes :

	2007	2012	2020
Bûcherons	10 300	10 200	6 800
Conducteurs de machines de bûcheronnage	800	1 200	2 046
Débardeurs et assimilés	2 900	3 450	4 300
Autres conducteurs	70	1 150	1 050
Total conducteurs	3 770	5 800	7 400
Total général	14 070	16 000	14 200

On constate une diminution importante des emplois de bûcherons et une augmentation du nombre de conducteurs de machines. Cela peut s'expliquer, en partie, par le développement de la récolte mécanisée, même en forêt de feuillus.

¹ Données issues du tableau de bord FNEEDT-CCMSA

² LAURIER, Jean-Pierre ; LE NET Elisabeth ; THIVOLLE, Alain. FCBA. Evaluation de l'emploi lié à la mobilisation de bois supplémentaire 2012 et 2020. Convention DGFAR E07/08 du 4 avril 2008. Paris, juin 2008

1.2 Besoins qualitatifs

Selon un rapport du CGAAER sur les emplois d'ouvriers, réalisé en 2010, les besoins portent essentiellement sur des emplois de bûcherons et de conducteurs de machines³.

- Conducteurs d'engins forestiers

Actuellement, moins de 30 % des conducteurs en activité ont suivi une formation digne de ce nom. Par contre, pour le développement ambitieux de la filière, il paraît indispensable de former une bonne proportion des nouveaux venus, en particulier ceux qui vont utiliser les matériels les plus sophistiqués. Il faut former au minimum 250 à 300 conducteurs supplémentaires par an. Selon les rapporteurs, cette formation peut être assurée par les CFPPA, notamment avec les BPA conduite des machines forestières. Il n'est nullement fait référence à la formation CAPA, en particulier par la formation initiale, qui, étant donné l'âge des jeunes scolarisés, ne semble pas adaptée à la pratique de la conduite des machines.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Bûcherons
Il faut compenser la décroissance chronique des effectifs soit, là encore, environ 500 personnes par an mais aussi le turn-over, inconnu, mais forcément beaucoup plus élevé que chez les conducteurs. En effet, arrivés à l'âge de 45 à 50 ans, la plupart des bûcherons ont subi l'usure du métier et cherchent une reconversion.

Il faut, à première vue, que le dispositif de formation garde sa capacité et l'orienté vers les nouvelles activités qui se profilent : bûcheronnage combiné bois d'œuvre/bois énergie, travail sur pentes fortes, déchiquetage...

2. Evolution du travail

2.1 Prise en compte du développement durable dans la gestion forestière

L'écocertification s'est mise en place en France à partir de l'année 2001. Un nombre significatif et croissant de propriétés forestières sont certifiées gérées durablement par le programme européen de forêts certifiées (PEFC) ou par le Forest Stewardship Council (FSC). On assiste à une augmentation rapide des volumes de bois certifiés : ils représentaient 61 % des bois récoltés en 2009, 41 % en 2006 contre seulement 31 % en 2005, 21 % en 2004 et 8 % en 2003.

Cette dynamique de développement durable est renforcée par la mise en oeuvre du « Grenelle de l'environnement », à travers la loi du 3 août 2009. Celle-ci précise dans son article 34 que la biodiversité forestière ordinaire et remarquable doit être préservée et valorisée, dans le cadre d'une gestion plus dynamique de la filière bois et dans une perspective de lutte contre le changement climatique⁴.

Dans les entreprises, on constate également la prise en compte du respect de l'environnement à travers le développement des procédures de normalisation de type ISO 14001.

2.2 Évolution de la réglementation en matière de sécurité

Les entreprises doivent répondre aux exigences réglementaires relevant des évolutions du code forestier et du code du travail, notamment en matière de sécurité et de prévention des accidents. Le respect de ces obligations exige un niveau minimum de qualification pour les employeurs et leurs

³ Rapport du CGAAER n°1947, réalisé par Danguy des d eserts et Marcoux, décembre 2010

⁴ Rapport sur la « Mise en valeur de la forêt française et développement de la filière bois », Jean Puech, avril 2009

salariés. Le développement des formations SSTA (Sauveteur Secouriste au Travail option métiers agricoles), voire PSE1 (Premiers secours en équipe niveau 1) est un atout pour les professionnels.

2.3 Développement de l'usage des nouvelles technologies

Sur la plupart des massifs forestiers, l'utilisation de machines d'abattage se développe car elles contribuent à l'augmentation de la productivité.

Le recours à l'informatique embarquée et au GPS contribue à une gestion de la chaîne logistique en flux tendu pour répondre en temps et en volumes aux besoins des industries de transformation. Les tempêtes de l'hiver 1999 et la pénurie de professionnels qualifiés ont accentué ces évolutions. La formation à ces nouvelles technologies est donc un impératif pour les salariés.

3. Caractérisation des emplois : activités au cœur du métier

Les différents entretiens réalisés ont permis de dessiner l'emploi d'ouvrier forestier qui est amené à réaliser aussi bien des travaux sylvicoles que du bûcheronnage.

FONCTIONS EXERCÉES	ACTIVITÉS CLÉS
1. Plantation	<ul style="list-style-type: none"> - préparation des plants avant plantation - jalonnage - préparation des trous à la pioche et mise en terre des plants ou utilisation de cannes à planter
2. Entretien et exploitation des parcelles	<ul style="list-style-type: none"> - débroussaillage manuel ou mécanisé ; - élagage/taille de formation ; - dépressage ; - bûcheronnage manuel.
3. Entretien des matériels	<ul style="list-style-type: none"> - maintenance des matériels (débroussailleuses et tronçonneuses ; affûtage de la chaîne, petites réparations...)

4. Attentes des professionnels à l'égard de la formation

Les chefs d'entreprises interrogés sur le profil de leurs ouvriers de « premier niveau », décrivent un ouvrier polyvalent dont l'activité dominante est constituée par des travaux sylvicoles et/ou du bûcheronnage. Si l'on tente une focale sur l'activité de bûcheronnage, voici ce que l'on peut entendre : « Dans l'ensemble la population de bûcherons est vieillissante, ce sont des gens qui « se sont formés sur le tas ». Si l'on interroge les entrepreneurs sur le profil des candidats recrutés pour les remplacements des futurs retraités, la réponse est formulée à partir de deux critères comportementaux : le candidat doit être vaillant et motivé (« on le formera ou on l'enverra en CFPPA »). Le diplôme n'est pas le facteur déterminant, comme on peut souvent l'entendre lors d'enquêtes. Ce qui prime c'est, à ce niveau d'emploi, la vaillance et la motivation.

Il ressort de l'analyse de dix offres d'emplois libellées « bûcheron » et issues de l'ensemble du territoire national qu'une seule fait référence à la détention d'un diplôme CAP ou BEP. Les autres ne

précisent aucune qualification mais exigent une expérience d'au minimum un an. On ne peut donc pas dire que la profession a des exigences particulières quant à la formation CAPA. Il est vraisemblable que les ouvriers qui vont partir à la retraite n'ont pas eu de formation initiale et peu de formation continue. Ils ont été essentiellement formés par l'expérience de terrain et l'apprentissage au contact des pairs. Pour ces raisons historiques, les entrepreneurs n'ont pas encore « le réflexe » formation pour ces niveaux d'emplois qui exigent cependant des compétences en sylviculture et en exploitation forestière. Une des exigences des professionnels, si formation il y a, est qu'elle soit très orientée vers les enseignements pratiques. Une des contraintes fortes en matière de formation initiale concerne l'utilisation des machines, en deçà de l'âge de 18 ans.

DOCUMENT DE TRAVAIL

1- Evolution des emplois

Ces dernières années, le nombre de salariés permanents hors famille (0,2 personne par exploitation) est resté globalement stable dans les exploitations spécialisées en grandes cultures alors qu'il a progressé de 28 % dans l'ensemble des exploitations. Les exploitations sont moins nombreuses, mais plus grandes, avec en moyenne 78 hectares de superficie agricole.

La tendance générale est à la diminution des actifs agricoles. Globalement, le travail agricole atteint 1,09 UTA par exploitation en 2010 dans les exploitations spécialisées en grandes cultures. Ce chiffre est en baisse de 7 % par rapport à 2000 et est de 1,53 UTA par exploitation dans l'ensemble des autres exploitations.

Compte tenu de l'augmentation de la SAU moyenne des exploitations, la productivité du travail a fortement augmenté, comme dans l'ensemble des exploitations. La quantité de travail nécessaire à l'hectare a diminué de 20 % au sein des exploitations spécialisées de grandes cultures de moyenne et grande dimension. Cette tendance devrait se poursuivre encore quelques années.

Le volume de travail saisonnier (relativement important) se développe moins vite que dans l'ensemble des autres exploitations, alors que le recours aux entreprises de travaux agricoles s'y est fortement développé. Aujourd'hui, malgré un effectif en baisse, le travail salarié se substitue progressivement à celui des conjoints et autres actifs familiaux. Les salariés permanents non familiaux constituent 18 % des actifs permanents et l'on observe le développement de contrat de travail à durée déterminée.

D'une manière générale, les moyennes et les grandes exploitations spécialisées connaissent :

- la stabilité du nombre de chefs d'exploitation et co-exploitants,
- une diminution des actifs familiaux et des salariés permanents hors cadre familial,
- un faible recours au travail saisonnier et un recours accru aux entreprises de travaux agricoles (ETA).

2- Gestion des emplois et Ressources Humaines

De multiples formules d'emplois partagés ou de prestations de services existent et se développent comme par exemple :

- prestation salariée « uniquement » : les groupements d'employeurs ou services de remplacement se développent permettant un emploi à l'année dans différents secteurs agricoles ;
- réalisation de travaux « main d'œuvre comprise » par les Entrepreneurs de travaux agricoles (ETA) et les Coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) ;
- développement des contrats avec heures supplémentaires rémunérées.

Pour les ETA et CUMA, on note ces dernières années une augmentation du salariat de 7 %. Cette tendance au recours à la main d'œuvre saisonnière s'observe notamment dans les systèmes de productions végétales (récoltes pommes/poires, vendanges, semis, de la taille vigne...) avec un assolement simplifié, de nouvelles techniques de travail du sol (TCS) et de la récolte d'une part ainsi que pour les travaux liés à la commercialisation d'autre part.

3- Evolution du travail

Lors des entretiens réalisés auprès des professionnels, on observe des attentes de qualifications qui se situent entre le niveau V et le niveau IV (BEPA ou BPA et Bac Pro). Le niveau de compétence requis est de plus en plus élevé.

La filière des grandes cultures se complexifie. Les activités se diversifient nécessitant des salariés à la fois spécialisés et polyvalents, en particulier autour de la conduite des engins, du réglage des machines, de leur entretien quotidien et de leur remisage. Des attentes existent aussi dans l'entretien, l'aménagement des bâtiments et des abords de la ferme.

Les questions relatives à l'environnement influencent les pratiques, notamment la question énergétique, ce qui produit une évolution du travail : adaptation de l'utilisation des machines et des modes de conduite dans le travail afin de diminuer les consommations de carburants et d'économiser de l'énergie.

La maîtrise des automatismes des tracteurs et des logiciels de gestion d'intrants est très demandée dans des exploitations fortement mécanisées. Il devient également indispensable pour le suivi des activités et des productions, et ceci afin d'assurer la traçabilité, de transcrire sur support informatique toutes les interventions journalières, d'enregistrer les données relatives à chaque parcelle et le cas échéant les informations météorologiques.

DOCUMENT DE TRAVAIL

4- Caractérisation des emplois : activités au cœur du métier

L'ouvrier agricole travaille dans des exploitations de toutes tailles et de toutes natures sous la responsabilité de l'exploitant ou d'un chef de culture. Les entretiens réalisés auprès des professionnels ont fait apparaître des attentes de qualifications qui se situent entre le niveau V et le niveau IV (BEPA ou BPA et Bac Pro).

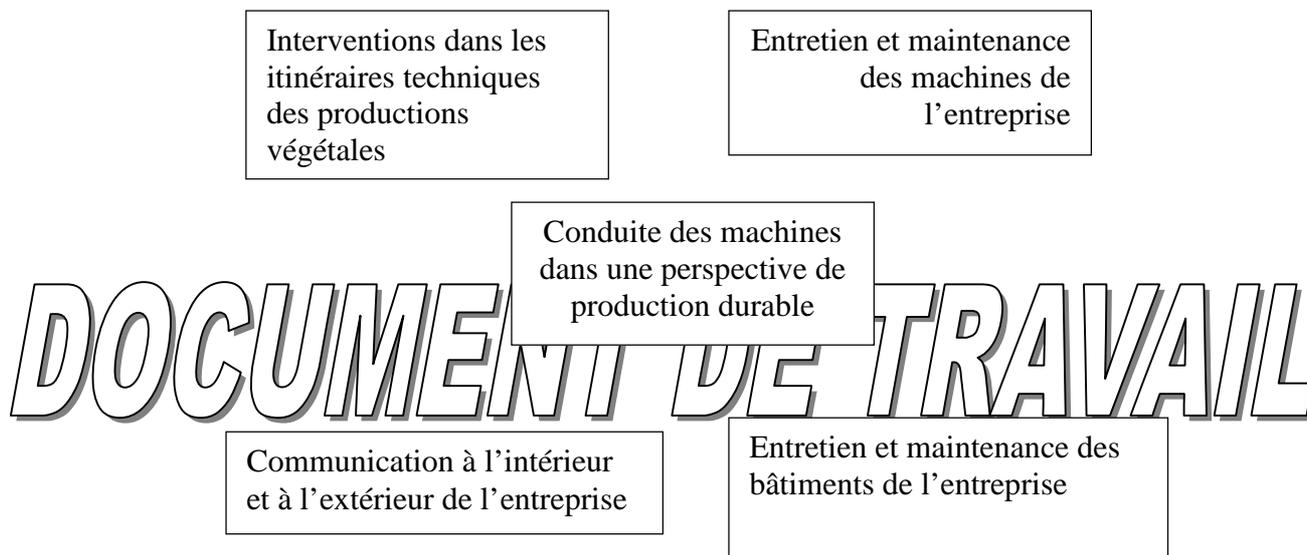
Les principales activités identifiées lors des entretiens et de la consultation sont :

- La conduite des engins de la production agricole relative au : labour, épandage d'engrais, semis, plantation, récolte, transport, stockage...
- l'entretien et réparation du matériel et des machines : suivi des machines et du matériel, entretien quotidien et petites réparations...
- l'entretien et réparation des bâtiments et installation : entretien courant et petite maçonnerie et « activités dites de bricolage »...
- la communication : rédaction de fiches travaux, saisie informatique des données ...

Les principales évolutions repérées lors des entretiens et de la consultation sont :

- l'attentes sociétales : sécurité alimentaire, traçabilité, protection de l'environnement...
- la prise en compte de la réglementation liée à l'hygiène et à la sécurité au travail, à l'environnement, au bien-être animal ...
- la diversité des systèmes de production : conventionnel, biologique ...
- la diversification des activités de l'exploitation : transformation, vente en circuits courts, tourisme, entretien de l'espace ...
- l'utilisation de plus en plus fréquente de nouvelles technologies : SIG, électronique embarquée ...

Identification des fonctions retenues pas les chefs d'exploitations agricoles
(Entreprise = exploitation agricole)



5- Attentes exprimées par les différents interlocuteurs professionnels

- **De nouvelles compétences sont attendues dans le domaine de :**
 - L'agriculture de précision, de conservation, l'agroforesterie
 - L'agriculture raisonnée, intégrée
 - La traçabilité des productions
 - L'utilisation des NTIC, par exemple la tablette pour « renseigner au champ »
- **Observations générales**

Les titulaires de la qualification CAPA doivent atteindre un niveau d'autonomie, de bon sens, de connaissances techniques et pratiques relatives aux grandes cultures et de polyvalence pour être employables dans les entreprises de grandes cultures. A contrario, ils seront disqualifiés et très concurrencés par les Bac pro / BTSA et se verront de ce fait proposer des emplois saisonniers à contrat précaire.

Dans certaines régions, au regard des besoins de la profession, les titulaires de la qualification CAPA ont et auront des emplois de saisonniers et seront recrutés par des groupements d'employeurs ou autres formes d'emploi partagé (il faudra probablement redéfinir le statut de l'emploi).

1- Evolution des emplois

En 2010, le vignoble métropolitain occupe 788 700 hectares (3 % de la surface agricole utilisée) entretenus par 87 400 exploitations soit 18 % des exploitations agricoles.

La dimension des exploitations varie en fonction du type de vin : les exploitations qui produisent des vins Appellation d'Origine Protégée (AOP) sont plutôt de grandes exploitations alors que celles qui produisent des vins Indication Géographique Protégée (IGP) sont en majorité petites ou moyennes. Les grandes exploitations ne représentent que 16 % du total des exploitations spécialisées IGP mais occupent 52 % des superficies en IGP. Sept exploitations spécialisées en AOP ou IGP sur dix sont individuelles, comme dans l'ensemble des exploitations métropolitaines.

Une exploitation spécialisée utilise en moyenne, travail saisonnier inclus, l'équivalent de 1,9 personne occupée à temps plein, soit 0,4 de plus que l'ensemble des exploitations agricoles. Les salariés permanents hors famille fournissent 30 % du volume de travail total. Les saisonniers y contribuent pour 18 %, contre 11 % dans l'ensemble des exploitations. En effet, selon les résultats du recensement agricole 2010, le nombre de salariés permanents en France pour le secteur viticulture est de 45 541 dont l'âge moyen est de 42 ans. Le nombre de saisonniers est 412 699 pour ce même secteur agricole. Le recours aux saisonniers est plus marqué en Champagne et Bourgogne - Beaujolais - Savoie - Jura où la vendange manuelle est plus fréquente, voire obligatoire. À l'inverse, la part des salariés permanents est plus forte dans les bassins Corse, Languedoc- Roussillon, Aquitaine et Charentes - Cognac.

Depuis 2000, l'âge des viticulteurs spécialisés s'est recentré autour de la moyenne, en 2010, un quart est âgé d'au moins 60 ans contre 63 ans en 2000. À l'inverse, 20 % des viticulteurs sont des jeunes de quarante ans et moins (24 % en 2000). Un tiers d'entre eux a bénéficié d'une dotation jeunes agriculteurs (DJA).

Le statut des exploitants varie de fait selon la spécialisation du bassin. Ainsi en Languedoc-Roussillon, 86 % des exploitations sont individuelles et 4 % sont constituées en Exploitation ou Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée (EARL). Au contraire, les EARL atteignent 13 % des exploitations du bassin Aquitaine et 26 % de celles du Val de Loire - Centre.

Comme l'ensemble de l'agriculture, la filière viticole se féminise et 27 % des chefs d'exploitations vitivicoles spécialisées sont des femmes, contre 23 % pour l'ensemble des chefs d'exploitation agricole. Les femmes succèdent souvent à leur conjoint lorsqu'il prend sa retraite.

Parmi les chefs d'exploitations spécialisées de plus de 50 ans, la majorité (60 %) ne sait pas qui prendra la succession ou pense que l'exploitation va disparaître. Un tiers déclare un successeur au sein de la famille. Les incertitudes sont plus fortes en Languedoc-Roussillon où 71 % des exploitants ne savent pas si la succession sera assurée qu'en Champagne (40 %).

2- Evolution du travail

La recherche constante de la qualité se traduit notamment par de nouvelles plantations pour renouveler les cépages avec un suivi des parcelles. Le développement de la mécanisation (presque toutes les opérations de la vigne sont mécanisables) impose la maîtrise de la conduite et du réglage du matériel. Dans certaines régions, des emplois de « vigneron-conducteur de tracteurs » apparaissent et le suivi parcellaire s'informatise. Ces activités requièrent une bonne connaissance de la plante et des maladies. La réglementation dans le domaine de la protection de l'environnement et des consommateurs a conduit à la mise en place de nouvelles pratiques (lutte raisonnée, traitement des effluents...).

Les procédures de qualité et de traçabilité (HACCP, norme ISO...) conduisent les entreprises à revoir l'organisation du travail et à moderniser certains équipements. Les œnologues qui jouent, le plus souvent, le rôle de maître de chai ou de chef de culture ont fait une entrée massive dans les entreprises afin d'assurer une vinification de qualité. Le développement de la commercialisation et de la vente directe, dans les entreprises viticoles, amène les grandes structures à recruter des commerciaux. Dans les petites unités, cette fonction est assurée le plus couramment par des personnes occupées à la vigne ou au chai. Parallèlement, un certain nombre d'emplois sont externalisés. Les entreprises de prestations de service en viticulture connaissent un développement important.

La mécanisation de la taille représente un enjeu très fort pour la viticulture régionale. Les différentes innovations proposées au SITEVI 2009 (Montpellier) ont rencontré un vif succès auprès des entreprises mais ont soulevé également bon nombre d'interrogations : quelles compétences supplémentaires faut-il acquérir ? Quelle orientation donner à la production du vignoble ? Comment accompagner l'acquisition des compétences mais aussi la reconversion d'un certain nombre de saisonniers ?

3- Caractérisation des emplois : activités au cœur du métier

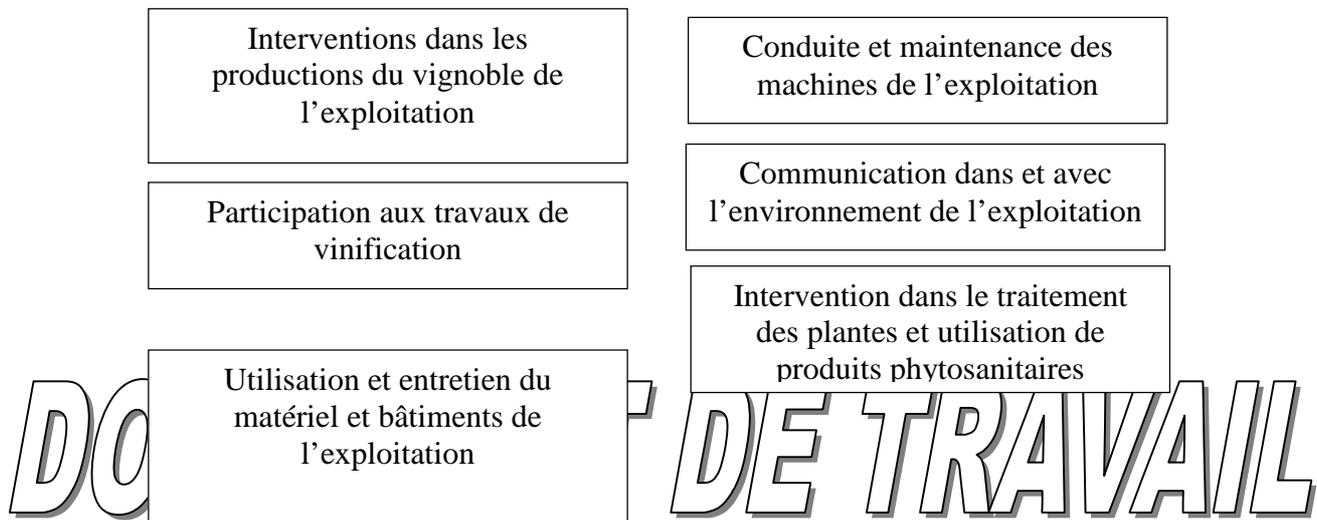
L'analyse des entretiens et des consultations des experts a révélé un potentiel important d'emplois dans les filières viti-vinicole et surtout une vision du métier qui exige une formation dynamique des salariés et des employeurs pour répondre à l'évolution permanente des compétences nécessaires (nouvelles compétences plutôt que nouveaux métiers) et accroître la compétitivité des entreprises de ces secteurs qui représentent un poids important de l'activité économique dans les territoires ruraux comme au niveau national.

Les principales activités identifiées lors des entretiens sont :

- La conduite du vignoble : remplacement des pieds de vigne manquants, différentes formes de palissages, relevage des fils, bourgeonnement, reconnaissance des cépages, connaissance des maladies de la vigne, appréciation par dégustation du bon moment pour vendanger, taille de la vigne et des bois toute l'année, entretien des plantes et suivi, préparation des sols avant plantation, plantation des jeunes pieds de vignes, ébourgeonnage, labours.
- Les travaux viticoles mécanisés : maîtrise de la conduite du tracteur, de la machine à vendanger et taille rase, maîtrise du fonctionnement de la pré-tailleuse, des labours, entretien du tracteur : vidanges, changement de certaines pièces, repérage de certaines usures.
- L'entretien du matériel : repérage des dysfonctionnements du matériel, du tracteur et des pannes, vérification des équipements, niveaux d'eau, d'huile, vidange, utilisation et entretien des matériels de cave particulière, entretien des outils
- La fonction relationnelle : savoir expliquer, respecter les consignes...
- L'irrigation : bien connaître les différentes formes d'irrigation
- Le travail en cave (travaux de vinification) : entrée du raisin, transformation en vin, mise en bouteille, manipulations des vins, infiltrations, contrôle de la vinification et de l'élevage du vin sous la responsabilité de l'œnologue,...
- Le conditionnement et vente : mise en bouteille, mise en carton, mise en cuve, conservation en bouteille pour la vente, connaissance des produits à vendre, notions sur les dégustations (initiation à l'œnologie...).
- Les aspects phytosanitaires : connaissance des maladies et de l'utilisation des produits

- Traitement des plantes : connaissance des plantes cultivées et des adventices, fertilisation : amendement organique...

Identification des fonctions retenues pas les chefs d'exploitations agricoles



4- Attentes exprimées par les différents interlocuteurs professionnels

Les titulaires de la qualification CAPA doivent avoir de connaissances techniques et pratiques relatives à la viticulture et avoir un niveau d'autonomie et de polyvalence pour être employables dans les entreprises viti-vinicoles.

Les professionnels attendent une évolution de la qualification des ouvriers spécialisés dans la viticulture (situé entre le niveau V et le niveau IV) vers la polyvalence : conduite du tracteur, de la machine à vendanger, connaissance et maîtrise du labour, de la taille rase ainsi que la maintenance du matériel. Des notions d'œnologie ou de vinification en cave sont également demandées, étant donné que l'ouvrier en viticulture est censé appliquer les consignes données par le maître de chai ou l'œnologue.

Les pratiques professionnelles indispensables :

- la taille,
- le travail de la vigne,
- les dosages des produits phytosanitaires et autres, et les traitements des plantes,
- l'entretien et la conduite du tracteur et des machines, attelage,
- la soudure,
- ...

Les connaissances indispensables :

- le processus de la vigne avant la vendange,
- les périodes d'évolution de la vigne,
- les besoins nutritifs pour le développement de la vigne,
- des activités spécialisées, comme le travail en cave qui nécessite un minimum de notions d'œnologie, la connaissance des processus de mise en bouteille du vin.

Les comportements professionnels attendus :

gérer des personnes pour les saisons, respecter les consignes et les règles de l'exploitation, être responsable, être autonome et être polyvalent.

1- Evolution des emplois

En 2010, les 33 200 exploitations horticoles spécialisées ont employé 35 700 salariés permanents non familiaux et 162 300 saisonniers ou occasionnels. En équivalent temps plein, le travail salarié représente 31 400 unités de permanents et 26 500 saisonniers. Les salariés assurent ainsi 62 % du travail total. L'externalisation reste marginale en 2010 (moins de 1 %) et la part du travail familial se réduit à 37 %. En moyenne les exploitations horticoles spécialisées emploient 2,8 équivalents temps plein.

Le secteur des fleurs et des végétaux d'ornement est le plus gros employeur de salariés avec en moyenne 2,6 équivalents temps plein par exploitation, contre 1,1 en arboriculture et 2,4 en production légumière. Ce classement reste le même en considérant l'ensemble du travail, salarié et familial ; les horticulteurs d'ornement emploient en moyenne 4 équivalents temps plein, alors que les maraîchers en emploient 3,8 et les arboriculteurs 2.

En 2010 le travail dans les moyennes et grandes exploitations représente 89 % du travail total de la filière horticole. Dans ces exploitations, les salariés permanents assurent 36 % du travail.

Ce sont les moyennes et grandes exploitations qui emploient le plus de salariés permanents, les petites au cadre familial recrutent essentiellement des saisonniers. Les arboriculteurs fruitiers font moins souvent appel aux deux types de main d'œuvre, mais plus de 70 % emploient au moins des salariés saisonniers. Ce sont donc les régions productrices de cultures permanentes qui sont aussi employeuses de salariés saisonniers : environ 60 % des exploitations de Champagne-Ardenne, d'Alsace et du Languedoc-Roussillon occupent des salariés saisonniers.

Plus du quart des salariés permanents non familiaux travaillent en viticulture d'appellation, puis en second lieu en maraîchage et en horticulture. Ainsi, près de 60 % des emplois sont regroupés dans sept régions seulement, dont 15 % en Aquitaine et 10 % dans les Pays de la Loire.

Les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois sont aussi ceux où les salariés travaillent à plein temps : plus des trois quarts des emplois sont à plein temps en maraîchage, en horticulture et en cultures permanentes. Comme dans les autres catégories d'actifs agricoles, le plein temps est moins répandu chez les femmes, de même que la multiplicité des emplois, notamment par le biais de groupements d'employeurs.

Le travail des saisonniers, avec 81 600 emplois en 2007, représente 11 % de l'emploi salarié agricole. C'est dans les secteurs de la viticulture et de l'arboriculture que ce type de contrat s'est le plus développé. On observe une hausse tendancielle du recours aux salariés saisonniers pour répondre à la spécialisation des exploitations : dans certaines régions, on a remarqué le fort développement d'agences de travail intérimaire de travailleurs saisonniers intra ou extra-communautaires.

2- Evolution du travail

C'est un secteur où l'on demande davantage des chefs de culture (BTSA Productions horticoles) que des ouvriers et d'ailleurs la dénomination « ouvrier » est très peu utilisée dans les offres d'emploi de l'ANEFA où l'on parle d'agents arboricoles, par exemple. La demande s'oriente vers un salariat polyvalent maîtrisant des gestes techniques précis.

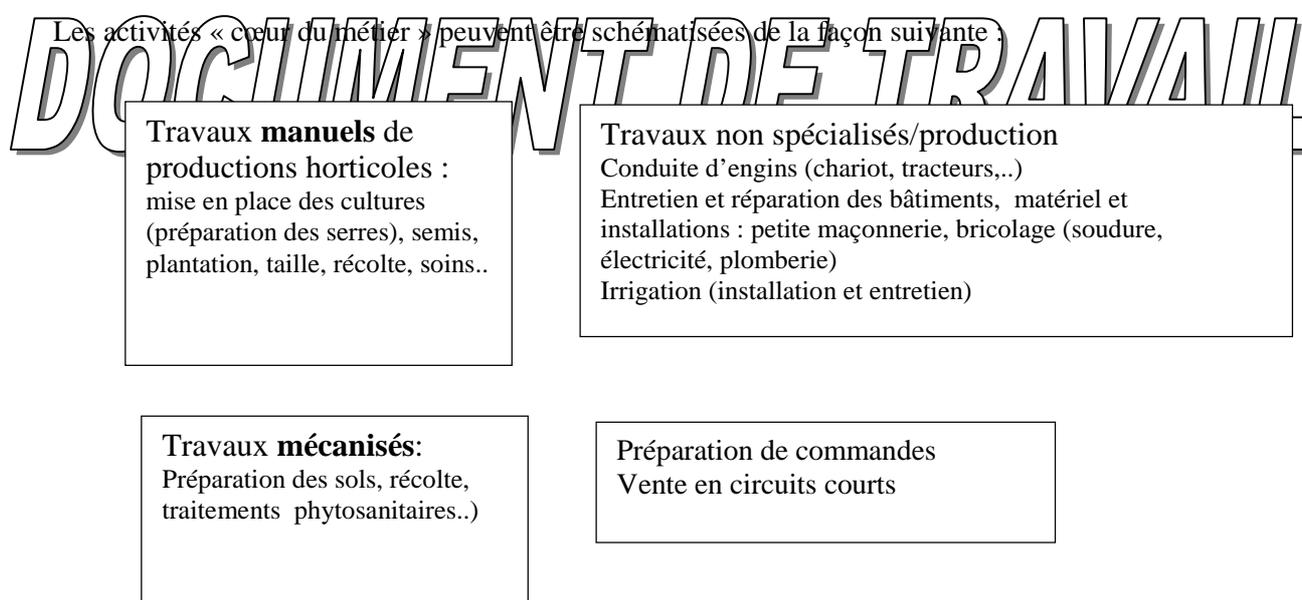
Le travail de salarié dans le secteur pépinière horticulture où les entreprises ont tendance à s'agrandir et à se spécialiser évolue donc de manière paradoxale : « D'un côté, les indicateurs promus par la

rationalisation, en particulier les cadences et les grilles de compétences, tendent à limiter les temps d'exécution et à imposer des procédures très codifiées, donc à rigidifier le travail et à cantonner chacun dans un rôle d'exécutant. De l'autre, ces outils traduisent des injonctions d'autonomie et de responsabilité : il est attendu des salariés qu'ils gèrent, dans ce temps limité, une part de variabilité et d'incertitude reconnue comme irréductible par l'organisation. »²

Effectivement, les entreprises qui se spécialisent mettent en place des processus qui exigent toujours plus de main d'œuvre saisonnière concentrée sur une même période.

Toutefois, la diversité des systèmes de production (conventionnel, bio...) et la diversification des activités de l'exploitation (transformation, vente en circuits courts, tourisme, ...) peuvent élargir la période et le recours à une main d'œuvre saisonnière, voire permanente.

3- Caractérisation des emplois : activités au cœur du métier



4- Attentes des professionnels à l'égard de la formation :

On observe que les employeurs recherchent davantage l'expérience que le diplôme. Les exploitations étant de plus en plus grandes et souvent éclatées sur plusieurs sites, le permis de conduire est très souvent exigé pour permettre des déplacements autonomes d'une parcelle ou d'une serre à l'autre. L'autonomie est requise du fait de l'environnement de travail.

Les employeurs souhaitent que l'organisation de la formation

- privilégie une formation initiale par apprentissage,
- prévoit un parcours de formation plus pratique, plus long et plus diversifié (plus grande maturité des jeunes, plus grande maîtrise),
- assure une formation générale minimum (le CAPA actuel est à peine suffisant),
- permette l'acquisition des compétences indispensables en matière de petites réparations, de mécanique, de soudure, de bricolage

²

Valérie Zara-Meylan, Serge Volkoff, Valérie Pueyo, CEE, Créapt octobre 2011

Les compétences indispensables

- Développer une vision globale du fonctionnement de l'exploitation (de la serre, des bâtiments d'élevage...)
- Situer son activité dans la chaîne de production et dans les travaux de l'équipe
- Se situer dans l'espace et le temps : imaginer le volume, les quantités que représente la production, la succession des activités et le temps nécessaire à leur mise en œuvre
- Être autonome : capacité à enchaîner quatre ou cinq tâches consécutives
- Effectuer des manipulations soigneuses

DOCUMENT DE TRAVAIL

LE CONTEXTE

1) *L'élevage laitier bovin, ovin et caprin*

Contexte européen

La France est le deuxième producteur de lait de vache en Europe, derrière l'Allemagne, avec une production de 23,53 millions de tonnes en 2010 pour un quota établi à 25 millions de tonnes. Elle est le premier collecteur de lait de chèvre et le quatrième collecteur de lait de brebis (soit 800 millions de litres au total), ces deux dernières productions n'étant pas soumises à quotas.

Contexte français

Le troupeau bovin laitier comportait 4 millions de vaches laitières en 2010 (soit une baisse de 11% par rapport à 2000). 90% de la production sont transformés en fromage, lactosérum, beurre, crème et lait en poudre. 1,3 millions de chèvres laitières produisent 500 000 t de lait presque intégralement transformées. 1,2 millions de brebis laitières produisent 270 millions de litres, là aussi essentiellement valorisés en fromages.

La répartition des exploitations laitières se décline comme suit :

- les 87 000 exploitations de vaches laitières se situent majoritairement dans le Grand Ouest, le Massif Central et L'Est de la France ; la taille moyenne des troupeaux est en constante augmentation avec 45 têtes contre 33 en 2000 ;
- les quelque 4 800 éleveurs de brebis laitières sont majoritairement implantés dans les régions de Roquefort, le département des Pyrénées Orientales, la Corse et le Sud-Ouest ;
- quant aux 3 800 producteurs de lait de chèvre, ils sont situés essentiellement en Régions Poitou-Charentes, Rhône Alpes, Centre et Pays de Loire.

2) *L'élevage viande bovin, ovin et caprin*

Contexte européen

La France est le premier producteur de viande bovine en Europe avec 20 millions de têtes dont 54% de vaches allaitantes, pour un tonnage de 1,32 million de tonnes équivalent carcasses (tec), le troisième producteur de viande ovine (110 000 tonnes équivalent carcasse) et caprine (7 400 tonnes). La France produit par ailleurs la moitié de la viande de veau d'Europe (360 000 tec).

Contexte national

En 2010, 121 000 exploitations environ élevaient 4,1 millions de vaches allaitantes. Le cheptel a diminué de 4% entre 2000 et 2010 (moins vite que le cheptel laitier) et la taille moyenne des troupeaux est passée de 26 à 34 vaches allaitantes par exploitation. Cet élevage allaitant est localisé en grande partie dans les régions herbagères du centre de la France.

La diminution régulière des cheptels ovin et caprin jusqu'en 2009 s'est ralentie à partir de 2010 notamment à la suite de la remontée des cours. En 2009, plus de 52 000 exploitations comptaient des brebis allaitantes avec une taille moyenne de 91 femelles par troupeau ; la région PACA dispose des structures les plus importantes avec 391 brebis en moyenne.

3) *L'élevage porcin et avicole*

Contexte européen

La France détient près de 10% du cheptel européen (avec un recul néanmoins de 2,2 % de son cheptel en 2011/2010) et occupe la troisième position en Europe. Cette situation tend à se dégrader au profit du bassin Nord Européen et de l'Espagne. La production européenne a progressé de 2% en 2011 dans un contexte de forte demande de viande porcine sur le marché mondial.

La France est par ailleurs le premier pays producteur d'œufs de consommation et de viande de volaille en Europe, avec une hausse de 2,3 % en tonnage de 2010 à 2011 pour cette dernière.

Contexte national

La production porcine représente environ 25,4 millions de porcs en 2011 issus de moins de 6 500 élevages (contre 8 800 environ en 2000). Elle se concentre dans le Grand Ouest (environ 75% de la production nationale dont 58% en Bretagne).

La production de volaille se situe à 1,86 millions de tonnes en 2011 en hausse par rapport à 2010, soit un niveau équivalent à celui de 2008. Ceci s'explique par une forte demande dans les pays tiers et une progression de la consommation intérieure. On comptait un peu plus de 15 300 exploitations en 2010 contre près de 18 000 en 2000. La Bretagne reste la première région avicole française. Sont également bien positionnées en volailles de chair les régions Aquitaine, Pays de Loire et Rhône Alpes.

1- Evolution des emplois³

Etroitement liée à l'évolution des exploitations, l'évolution des emplois de salariés de 2000 à 2010 s'explique par la diminution du nombre d'exploitations mais également par leur modernisation, leur restructuration voire leur agrandissement.

Nb total d'exploitations		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps complet	
2000	2010	2000	2010	2000	2010
698535	514694 (-27,3%)	181023	162921	110086	107879 (-2%)
Dont exploitations bovins lait		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps complet	
76557	50329 (- 34,3%)	6704	8064 (+20,2%)	2223	3127 (+40,6%)
Dont exploitations bovins viande		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps complet	
83981	61725 (- 26,5%)	5377	5050 (-6%)	2312	2110 (-8,8%)
Dont exploitations bovins mixtes		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps plein	
17868	10801 (-39,6%)	1491	1955 (+31,1%)	540	906 (+67,7%)
Dont exploitations polyc.élevage		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps plein	
108282	65739 (39,3%)	16133	14511 (-10%)	8138	8176 (+0,4%)
Dont exploitations ovins caprins		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps complet	
44235	30810 (-30,3%)	2222	2461 (+10,7%)	875	1093 (+24,9%)

³ Sources France Agrimer 2010, Institut de L'élevage chiffres clés 2010, Agreste graphAgri 2011, Agreste primeur janvier 2012, Les marchés de FranceAgrimer 2012

Dont exploitations porcines		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés permanents à temps complet	
8801	6458 (-26,6%)	5065	5418 (+6,9%)	3431	3901 (+13,7%)
Dont exploitations avicoles		Nb de salariés hors famille		Nb de salariés perm à temps complet	
17963	15321 (-14,8%)	9172	8259 (-10%)	5276	5487 (+4%)

L'élevage bovin occupe une faible part de salariat (9% des unités de travail annuel - UTA) alors qu'elle est plus importante en élevages porcin et avicole (47% de la main d'œuvre totale). Le nombre d'emplois répertoriés dans le secteur de l'élevage (spécifications présentées dans le tableau ci-dessus) est resté pratiquement stable soit 46 164 emplois de salariés en 2000 contre 45 718 en 2010 (perte inférieure à 1% soit 450 emplois environ, les secteurs polyculture élevage et avicole étant compensés, ou presque, par les autres secteurs). La part des emplois à temps complet s'est dans le même temps accrue passant de 22 795 emplois en 2000 à 24 800 en 2010 soit +8,8%.

Les contrats salariés utilisés en élevage sont surtout des contrats non saisonniers (le pourcentage de CDI proche de 60 %). Les éleveurs ont recours aux contrats saisonniers notamment pour effectuer des travaux associés à leur activité d'élevage (cultures fourragères).

Remarque : l'augmentation du nombre d'emplois permanents à temps complet et le taux important de CDI traduisent une évolution des exploitations et des exploitants qui deviennent des "chefs d'entreprise" employeurs d'une main d'œuvre qu'ils cherchent à stabiliser.

L'externalisation des travaux (recours aux ETA, Services,...) est très répandue en élevage bovins-lait et concerne plus de 80 % des exploitations en 2010 (proportion identique en 2000) : elle se situe à cinq jours en moyenne par an en 2010. Le recours aux services des CUMA qui est le fait d'un faible nombre d'exploitations (8 % du nombre total d'exploitations) s'explique par la complexification des systèmes de production (ateliers de taille plus importante, spécifications différentes végétales et animales, diversification sur la(es) filière(s) présente(s)) qui nécessite des compétences variées, assurées en partie par des salariés d'entreprises extérieures et résultent aussi de choix stratégiques des exploitants (investissement ou sous-traitance).

En 2009-2010, près de 29 000 exploitations ont fait appel aux **services de remplacement**. Ils représentent en moyenne 18 jours de travail dans l'année et sont surtout le fait d'exploitations de taille moyenne ou grande. Ce sont presque exclusivement les éleveurs qui utilisent des services de remplacement dont environ 50% sont spécialisés en bovins lait. Les éleveurs porcins ont également souvent recours à ce type de services. On constate également que les structures sociétaires (GAEC et EARL) y font plus régulièrement appel.

2- Evolution du travail

Ces évolutions sont liées à l'agrandissement des structures de production (taille des troupeaux, quotas, SAU...), à la modernisation des équipements des ateliers (robot de traite, pailleuse, désileuse, engin télescopique...), à la complexification du métier d'exploitant ainsi qu'au départ en retraite d'associés familiaux, tout cela conjugué au souhait croissant des exploitants de disposer d'un certain confort de travail et d'une certaine qualité de vie. L'évolution du travail intègre les nouvelles technologies (robot, distribution automatisée, enregistrement numérique des données...). De même, on constate une certaine polyvalence (maintenance, conduite de matériel et suivi d'élevage) avec parfois une tendance à la spécialisation (traite, poste spécifique en élevage porcin, récolte et conduite de cultures fourragères...).

Le travail du salarié exige une certaine autonomie dans l'exécution de tâches qui laissent une marge de manœuvre dans l'organisation et la prise de décision (le chef d'exploitation peut déléguer un certain nombre de tâches, se faire remplacer en cas d'absence...) Il tient compte des nouvelles contraintes environnementales (réduction des intrants, plan d'épandage...), économiques (compétitivité, ouverture des marchés ...) et de la demande croissante en produits de qualité (label, agriculture biologique, agriculture raisonnée). L'emploi peut être partagé entre plusieurs employeurs (groupement d'employeurs, services de remplacement...)

3- Caractérisation des emplois : activités cœur de métier

Fonctions transversales

- Conduite et entretien des matériels, des installations et des équipements
- Surveillance et observation des animaux, des systèmes de cultures (veille en vue d'une intervention)

Fonctions spécifiques liées à la spéculation :

- Intervention sur animaux : traite, suivi reproduction, transfert d'animaux...
- Intervention sur le système fourragère (ensilage...), de cultures, de vente (moissons...), les plantations (fruitières, forestières,.....)
- Intervention en atelier de transformation (fromagère, carnée, fruitière...) voire de vente et/ou d'accueil.

4- Attentes exprimées par les professionnels à l'égard de la formation

En matière de savoirs

- Connaissances techniques de base : anatomie, physiologie animale et végétale, connaissance des contraintes du vivant, du fonctionnement d'un matériel, de l'hygiène et de la sécurité, des filières ;
- Connaissances en enseignement général : lecture, écriture, règles de calcul
- Compréhension et exécution des consignes, logique de raisonnement.

Remarque : cette combinaison de savoirs doit permettre au salarié d'intervenir de façon raisonnée au sein de leur atelier et dans le contexte de l'exploitation.

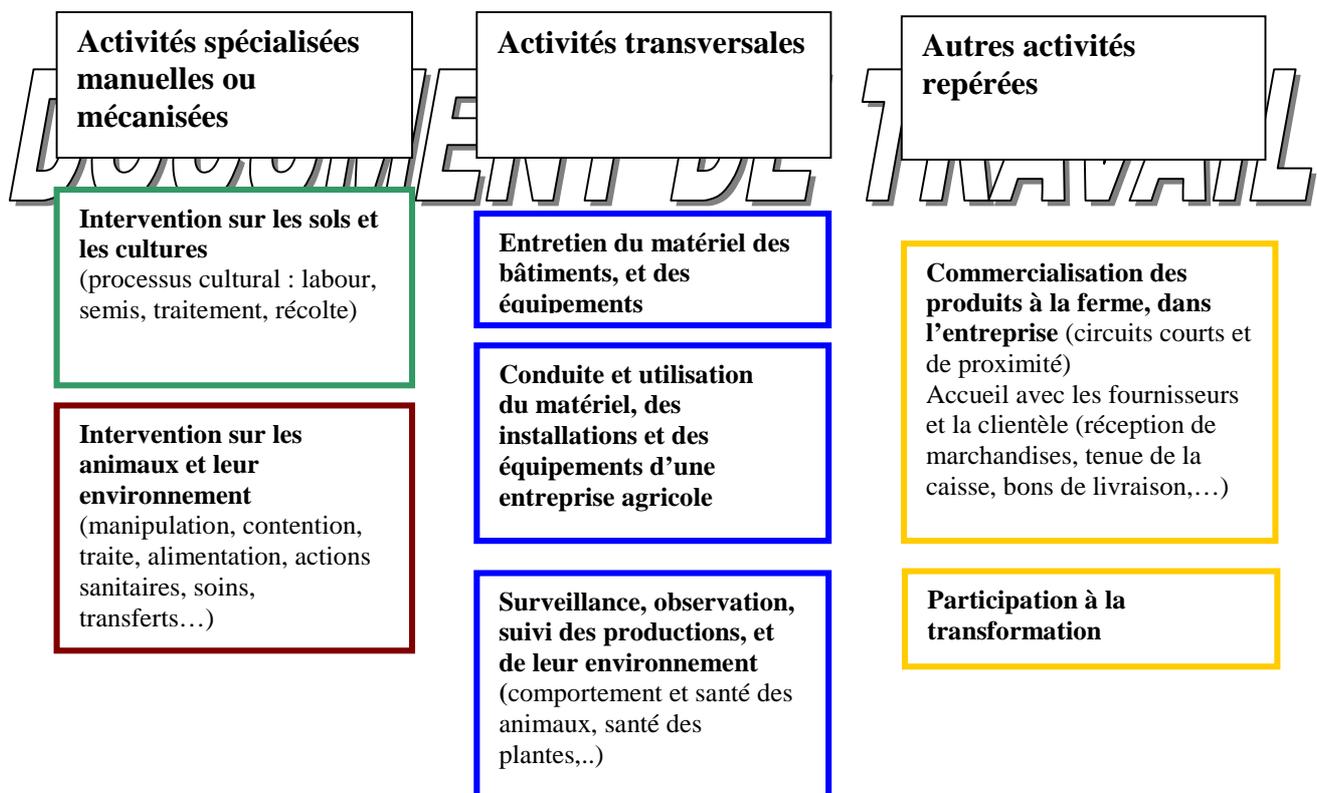
En matière de savoir-faire

- Maîtrise effective des compétences de base liées à l'entretien et à la conduite du matériel agricole, à l'observation et au suivi des animaux et des cultures ;
- Maîtrise effective des compétences spécifiques à la spéculation : conduite de la traite, contention des animaux, interventions diverses...
- Réactivité en cas de problèmes ;
- Pratiques et expériences diversifiées liées à des stages longs et conduits sur des exploitations et des systèmes de production différents (porcins, bovins lait, polyculture élevage...) ;
- Initiation aux nouvelles technologies.

En matière de savoirs-être

- Avoir une vision globale du fonctionnement d'une exploitation ; savoir prendre du recul sur son activité et l'impact de son travail au sein du système de production, transformation, services...
- Être capable de rendre compte, de communiquer avec ses collègues de travail ou ses interlocuteurs occasionnels (inséminateur, technicien, particulier...)
- Savoir prendre en compte les contraintes du système : horaires variables, conditions climatiques, sol, contraintes des clients et fournisseurs...
- Motivation et curiosité pouvant à terme tendre vers l'autonomie

Les activités « cœur du métier » peuvent être schématisées de la façon suivante



Filière hippique : lad-cavalier d'entraînement et soigneur d'équidés

1- Evolution des emplois

Ancré dans la tradition agricole française, le cheval est un secteur économique à part entière. Les activités équinées génèrent 11.2 milliards d'euros de chiffres d'affaires (dont plus de 10 000 millions d'euros pour les courses, 750 millions d'euros pour le sport-loisirs et 35 millions pour la viande).

Cependant, selon une étude prospective⁴, l'efficacité économique de la filière est largement questionnée du fait des coûts de production des chevaux, d'une fiscalité peu favorable ainsi que des problèmes d'organisation des entreprises et des acteurs de la filière.

Les entreprises agricoles de la filière hippique

En 2010, on dénombre 7 800 centres équestres, 2 900 entreprises d'entraînement des chevaux de courses, 42 770 éleveurs dont 895 de plus de 10 juments.



Source : IFCE-OESC, d'après SIRE, FG, SECF, FFE

Entre 2005 et 2010, le nombre d'établissements équestres a progressé de manière marquée (+27%). Sur la même période, le nombre d'entreprises d'entraînement de chevaux de courses a reculé mais l'année 2010 a montré une amélioration. Enfin, si le nombre d'élevages équins a diminué (-2% entre 2005 et 2010 avec une baisse accrue en 2010), la baisse n'a pas affecté les élevages de plus de 10 juments dont l'activité principale⁵ est l'élevage.

1.1 Les emplois

Les emplois agricoles sont répartis ainsi :

Depuis 2005, avec l'adoption de la loi sur les territoires ruraux, la majeure partie des activités de la filière bénéficie du statut agricole. Ce secteur compte en 2010 environ 30 000 emplois salariés et 9000 non salariés (exploitants), répartis dans les élevages, les centres d'entraînement et les centres équestres.

C'est le secteur équestre qui représente le plus d'emplois salariés ; 17 000 salariés en 2010⁶ alors que l'élevage en comptait 6 100 salariés. La même année, les palefreniers soigneurs seraient en 2010 environ 11 000⁷. En 2010, l'emploi agricole en filière cheval s'est stabilisé. Si le nombre d'exploitants

⁴ La filière équine française à l'horizon 2030. Rapport du groupe de travail de la prospective équine. INRA-IFCE, 98p

⁵ Tableau économique et statistique et graphique du cheval en France, données 2010/2011, annuaire écus 2011

⁶ IFCE-OESC, d'après CCMSA, ou SIRE+OER ou SIRE

⁷ palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?, observatoire des métiers, de l'emploi et des formations filière équine-synthèse, équi-ressources 2012

a augmenté de façon significative, l'emploi salarié a connu une légère baisse. Dans le secteur équestre, l'effectif salarié est resté stable alors que le secteur des courses a créé de l'emploi.

En 2011, le secteur des courses représentait 4 049 salariés (60% pour le galop et 40% pour le trot) exerçant les métiers de lad-driver, jockey ou cavalier d'entraînement. Le nombre d'entraîneurs était de 2 780 dont 875 employaient de la main d'œuvre⁸.

En 2012, les non-salariés étaient environ 6 300 pour les secteurs équitation et courses réunis et de 2 700 pour l'élevage.⁸

1.2 Caractéristiques de l'emploi

Dans la filière équine, l'emploi a certaines spécificités communes à tous les domaines (sports et loisirs, courses, élevage).

- Avec en moyenne 2 ETP par entreprise, dans des entreprises majoritairement TPE/PME, la structuration de l'emploi est faible.
- Le statut d'emploi est assez instable : seulement 46 % des salariés sont en CDI. L'importance des emplois de formation et des emplois saisonniers expliquent en partie ce constat. Selon les résultats de l'enquête menée par equi-ressources en 2012, le palefrenier-soigneur type est une femme de 19 à 28 ans, en contrat précaire, rémunérée au SMIC et plutôt sédentaire.
- Les salariés sont jeunes et nombreux à occuper des emplois de formation (16% en moyenne) avec des statuts d'apprentis, Contrat emploi solidarité (CES), Contrat de qualification (CQ) et mesures pour l'emploi.
- La mobilité des salariés est très forte : chaque année, les primo salariés (salariés pour la première fois) constituent près d'un tiers des salariés.
- Le turn-over est élevé dans la filière équine. Les métiers sont physiques et on peut « s'abîmer » rapidement. Pour les cavaliers d'entraînement, le turn-over s'explique par le risque de blessure.
- La féminisation est croissante : les jeunes filles sont de plus en plus présentes dans la formation et dans les emplois.

1.3 Les besoins en emplois pour les métiers de lad, cavalier d'entraînement et soigneurs d'équidés⁹

25,9 % des offres d'emploi répertoriées par equi-ressources concernent le métier de palefrenier-soigneur, 14,1 % celui de cavalier d'entraînement, 5,6 % celui de lad driver, 5,6 % celui de cavalier-soigneur et 3,8 % celui d'agent d'entretien.

Les offres d'emploi pour les soigneurs d'équidés

Dans le secteur des centres équestres, les offres d'emploi pour les soigneurs d'équidés correspondent le plus souvent à des agents d'entretien. Pour les centres ayant également quelques hectares, des soigneurs avec certaines compétences d'ouvriers agricoles (conduite de Bob Cat et de tracteurs) sont recherchés.

Dans le secteur de l'élevage, des palefreniers-soigneurs peuvent être recherchés pour participer aux activités de reproduction (conduire les juments à la barre, manipuler les foals...) ou pour mener des activités d'ouvriers agricoles.

⁸

Observatoire social de l'activité d'entraînement de chevaux de courses en France, édition 2012

Dans le secteur des courses, des soigneurs d'équidés sont également recherchés. Les emplois couvrent des activités de garçons de cour : entretien des boxes et des abords, entretien général du haras (dont espaces verts, pistes...) et, dans certains cas, des compétences d'ouvriers agricoles sont recherchées (conduite des tracteurs et engins agricoles).

Le secteur du sport et de la compétition offre également des emplois de cavaliers soigneurs. Des activités de groom ou d'agent d'entretien leur sont attribuées.

En fonction du secteur considéré, le métier de palefrenier-soigneur recoupe donc plusieurs « spécialités » afin de répondre à des besoins spécifiques. La spécialisation d'agent d'entretien est au cœur du métier et est transversale à tous les secteurs. L'activité de soins aux chevaux fait toutefois partie de ce métier quel que soit le secteur.

Le niveau de formation n'est pas mentionné. Un certain niveau d'équitation et/ou de l'expérience sont souvent souhaités.

Les offres d'emploi pour les lads et cavaliers d'entraînement

Le secteur des courses de trot recherche des lad jockey ou lad driver et le secteur des courses de galop des cavaliers d'entraînement.

Le niveau de formation n'est pas mentionné, en revanche un bon niveau d'équitation et de l'expérience sont exigés.

On peut également noter que d'autres emplois sont également proposés. Ils concernent notamment les travaux d'entretien courant ou le gros entretien des espaces hippiques souvent à l'aide de matériels agricoles ou d'engins des travaux publics. Ces emplois croisent le secteur de l'aménagement.

Le métier de cocher-meneur pour attelage de chevaux est également recherché (comme par exemple l'attelage territorial adapté au ramassage scolaire).

2- Evolution du travail

Les activités concernent un animal aux caractéristiques spécifiques. La connaissance et la compréhension de son comportement, son approche dans des conditions de sécurité satisfaisantes requièrent une longue pratique.

L'organisation du travail est particulière ; le salarié suit en principe toujours les mêmes chevaux, ce qui induit une spécialisation des emplois dans beaucoup de structures.

La mécanisation de plus en plus grande (tracteurs, débroussailleuse, bob Cat pour nettoyer les boxes, matériel télescopique...) nécessite des salariés plus spécialisés dans l'utilisation et l'entretien du matériel.

Les innovations en matière de litière et de matériel de travail font évoluer également les métiers.

Les innovations en matière de nouvelles technologies (logiciels pour enregistrer les informations qui concernent le suivi du cheval) nécessitent une maîtrise de l'outil informatique.

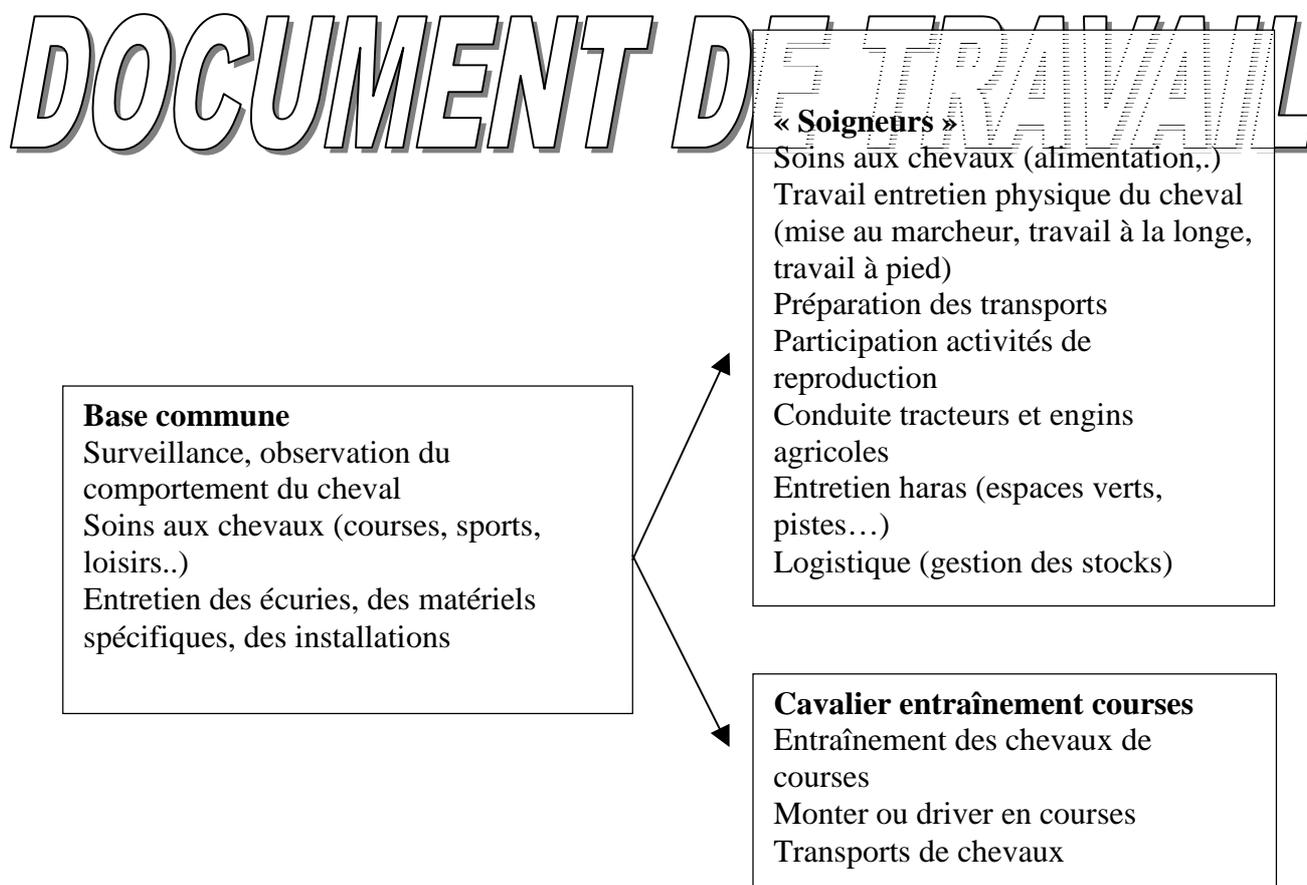
D'autres usages et activités de la filière équine se développent. Elle contribue de multiples manières à l'entretien des espaces ruraux (entretien des prairies, des itinéraires de randonnées, débardage forestier...). La traction hippomobile permet d'accomplir des travaux que la machine ne peut pas faire, notamment dans les zones accidentées. L'utilisation du cheval dans les vignes pour le travail du sol et la gestion de l'enherbement est en augmentation régulière au fil des années. La filière hippique participe au développement et au dynamisme des territoires ruraux (fonctions municipales telles que ramassage scolaire avec attelage de chevaux, animations diverses...).

3- Caractérisation des emplois de soigneur d'équidés et de lad-cavalier d'entraînement : activités au cœur des métiers

Des activités et des compétences sont communes aux métiers de lad/cavalier d'entraînement et de soigneurs d'équidés : la surveillance et l'observation du comportement du cheval, les soins aux chevaux et les travaux d'entretien (écuries, installations, matériels...). Des activités plus spécifiques peuvent être attribuées au lad/cavalier d'entraînement et au soigneur d'équidés.

D'une façon très schématique, le soigneur est la majorité de son temps à pied même s'il peut être amené à monter pour un entraînement léger du cheval (entretien du cheval). A l'inverse, le lad-cavalier d'entraînement passe environ 70 % de son temps à cheval pour l'entraînement aux courses ; il peut lui même monter ou driver en course (s'il est titulaire d'une licence). Les soins à apporter aux chevaux sont également différents en fonction de leur utilisation.

Les activités pouvant correspondre à un tronc commun entre ces différents métiers et celles correspondant à une spécialisation peuvent être schématisées ainsi :



4- Les attentes des professionnels

D'une manière générale, l'expérience est une attente forte des employeurs qui exigent presque toujours le permis B, parfois complété par le permis remorque. Les professionnels soulignent la nécessité de rendre possibles des passerelles entre métiers pour permettre des reconversions qui peuvent être rendues nécessaires par l'âge, la condition physique, le niveau en équitation. Le turn-over étant très élevé dans la filière équine, il est très utile de se préparer à une orientation vers d'autres métiers. Cette possibilité de passerelles est également souhaitée dans le cadre de la formation pour permettre aux adolescents qui « se cherchent » de mieux s'orienter après une découverte de l'ensemble des métiers de la filière.

Les professionnels des courses insistent sur la nécessité d'une spécialisation du CAPA. Le CAPA lad-cavalier d'entraînement correspond à des besoins en emplois spécifiques ; il existe une relation nette entre l'emploi de lad ou de cavalier d'entraînement et la formation CAPA lad-cavalier d'entraînement (enquête insertion à 33 mois du MAAF).

Les professionnels ont manifesté de l'intérêt pour la mise en place d'un CAPA unique hippique avec un socle commun de formation correspondant aux activités communes entre les métiers, suivi d'une spécialisation permettant de se préparer au métier de lad-cavalier d'entraînement, à celui de soigneur, voire à celui de groom (avec une formation plus approfondie sur les soins).

Les professionnels pourraient envisager que soit supprimé le CAPA soigneur d'équidés car l'emploi se caractérise par une activité d'agent de travaux agricoles et d'entretien. Dans ce cas, une « spécialité » pourrait être proposée dans le cadre d'un CAPA « élevage » permettant une plus grande insertion et une meilleure sécurisation des parcours.

Selon l'enquête d'équi-ressource (2012), la maîtrise des travaux agricoles est demandée par 30 % des employeurs de soigneurs d'équidés et cette compétence semble faire défaut à la majorité des candidats. Les titulaires de ce CAPA pourraient, par ailleurs, s'insérer dans d'autres domaines que celui du cheval si cela leur paraissait plus approprié après une formation complémentaire (tel qu'un BPREA). Cependant dans le cadre de ce dispositif, les professionnels posent la question du niveau d'équitation qui est souvent demandé par les employeurs.

Le lien formation-emploi : quelques éléments de réflexion sur l'insertion professionnelle des sortants diplômés CAPA par la voie scolaire et par l'apprentissage en 2008

Les données utilisées ici sont issues de la dernière enquête sur le cheminement scolaire et l'insertion professionnelle des sortants diplômés du CAPA en 2008 par la voie scolaire et par l'apprentissage, réalisée en juin 2011 par entretien téléphonique auprès d'un échantillon de diplômés du CAPA. Cet échantillon représentatif de répondants a été établi selon quatre critères : l'option, le sexe, l'affiliation de l'établissement et la zone d'insertion. Les diplômés des options à faibles effectifs ont tous été contactés.

Les sortants diplômés sont les diplômés qui sont immédiatement entrés dans la vie active après l'obtention du CAPA (rentrée 2008) et ceux qui, en cas de reprise d'études ultérieures, n'ont pas obtenu un diplôme de niveau supérieur à celui du CAPA à la date de l'enquête. Quels que soient leurs parcours, ils sont sortis du système éducatif l'année suivant l'obtention de leur diplôme et sont entrés sur le marché du travail avec leur seul CAPA. La part des sortants diplômés est calculée parmi l'ensemble des répondants à l'enquête.

Délimitation de la population étudiée :

Voie scolaire + Apprentissage	RAPPEL Nb de CAPA diplômés en 2008	nb de répondants à l'enquête (%)	nb sur marché du travail à 33 mois sans avoir poursuivi d'études	% / répondants	nombre en emploi à 33 mois	% / répondants
Travaux paysagers	2082	619 (30%)	324	52%	246	40%
Travaux forestiers	177	100 (56%)	50	50%	45	45%
Entretien espace rural	57	29 (51%)	16	55%	15	52%
TOTAL Aménagement	2316	748 (32%)	390	52%	306	41%
Productions horticoles	831	223 (27%)	102	46%	58	26%
PAUM	710	295 (42%)	141	48%	114	39%
Vigne et vin	144	69 (48%)	30	43%	24	35%
TOTAL Production	1685	587 (35%)	273	47%	196	33%
Maréchalerie	42	27 (64%)	8	30%	7	26%
Lad jockey - Lad driver	85	28 (33%)	16	57%	13	46%
Soigneurs d'équidés	379	202 (53%)	72	36%	41	20%
TOTAL Activités hippiques	506	257 (51%)	96	37%	61	24%

Guide de lecture : parmi les 619 élèves et apprentis diplômés sortants du CAPA Travaux paysagers en 2008 qui ont répondu à l'enquête (soit 30% de l'ensemble des diplômés sortants de cette option), 324 (soit 52%) sont sur le marché du travail 33 mois après l'obtention de leur diplôme et 246 (soit 40%) ont un emploi.

L'analyse des emplois occupés par les diplômés sortants de CAPA en 2008 porte sur les chiffres en gras.

L'analyse développée dans les pages suivantes porte sur la nature et les statuts des emplois occupés par les sortants diplômés CAPA des secteurs de la production, de l'aménagement et des activités hippiques. Elle complète celle déjà réalisée sur leurs poursuites d'études et leur insertion professionnelle dans le cadre de l'étude exploratoire préalable à la rénovation du CAPA, disponible sur Chlorofil sous l'intitulé "Positionnement et évolution des qualifications et formations CAPA, dans le milieu professionnel et l'enseignement agricole" à l'adresse suivante : <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/capa/etude-capa.html>. Ne sont donc pas repris ici les éléments déjà exposés dans la partie

statistique de cette étude¹⁰: entrées dans la vie active, taux net d'emploi, taux de chômage, situation dans l'emploi, description des emplois occupés entre 2001 et 2009 et proximité avec la formation.

D'ores et déjà, nous rappelons le paradoxe à entrer par la "formation" pour effectuer une analyse de l'emploi ouvrier : nous sommes ici sur les emplois occupés par les jeunes issus des CAPA existants, non sur l'ensemble des emplois ouvriers et autres exécutants. La première conséquence est que si ce travail permet d'avoir une idée plus précise de la situation des personnes qui ont eu un CAPA, il n'en est pas de même pour la situation de l'ensemble de la population ouvrière. D'autres diplômes que le CAPA fournissent de la main d'œuvre ouvrière, à commencer par ceux de notre système de formation comme le BPA ou le baccalauréat professionnel, mais aussi les diplômés d'autres ministères. Pour le dire autrement, si de nombreux diplômés de CAPA Travaux paysagers sont jardiniers, cela ne signifie pas que tous les jardiniers sont des gens diplômés du CAPA. Les données des enquêtes insertion permettent de repérer un certain nombre de tendances et de poser des questions ; elles constituent une base pour alimenter la réflexion, mais elles sont à compléter par d'autres investigations, notamment sur le terrain.

DOCUMENT DE TRAVAIL

¹⁰ Cette partie statistique a donné lieu à un document autonome, consultable sur la même page que l'étude complète, qui a pour titre : "Une contribution à la réflexion sur la rénovation des CAPA : données statistiques sur les inscrits en formation et le devenir des diplômés".

Principaux emplois occupés par les sortants diplômés du CAPA par la voie scolaire et par l'apprentissage en 2008

Le tableau ci-dessous montre les principaux emplois occupés par les diplômés CAPA répondants à l'enquête qui se sont insérés sur le marché du travail sans avoir poursuivi d'études à la rentrée 2008 et qui, au moment de l'enquête (en juin 2011, soit 33 mois après leur sortie de formation), travaillent. Les autres emplois, minoritaires et très éparpillés, ne sont pas détaillés.

Les libellés des emplois reprennent ceux de la nomenclature des professions et catégories sociales (PCS). Les quelques indications complémentaires qui figurent après les chiffres précisent la nature des emplois.

	Production			Aménagement			Activités hippiques (3 options ³)	Total
	PAUM 2 spécialités	Vigne et vin	Productions horticoles (3 spécialités ²)	Tvx paysagers	Tvx Forestiers	Entretien de l'espace rural		
Principaux emplois								
Jardiniers (ouvriers paysagistes)	3	1	21	140	4	5	2	176
Ouvriers agricoles	67		1	2		1		71
Ouvriers viticoles		20		4		1		25
Ouvriers horticoles (pépinières, fleurs)	1		13	3			1	18
Ouvriers de l'exploitation forestière				1 élagueur	21			22
Conducteurs d'engin agricole	9			1 engin forestier	2		1	13
Exploitants	3			1 exploitant agri	4 exploitants forest			8
Artisans, ent ^{eurs} en parcs & jardins, paysagistes				5				5
Soigneurs d'équidés							8	8
Maréchal ferrant							7	7
Moniteurs et éducateurs sportifs				2			15 l-jockey, cav d'entr.	17
Vendeurs du comm ^{ce} fleurs, jardinage, animalerie			2	5		1		8
Emplois de conducteurs d'engins non agricoles*	4	1	3	7		1	1	17
Autres emplois (non détaillés)	27	2	16	75	14	5	25	164
TOTAL	114	24	56	246	45	14	60	559

Source : Enquête Insertion 2011

NB. 4 répondants, comptabilisés dans le tableau précédent, n'ont pas décrit leur emploi : 2 issus d'un CAPA productions horticoles, 1 d'entretien de l'espace rural et 1 d'activités hippiques. Ils ne figurent donc pas dans ce tableau.

1. Les 2 spécialités du CAPA PAUM sont productions animales et productions végétales

2. Les 3 spécialités du CAPA productions horticoles sont : productions florales et légumières, pépinières, productions fruitières

3. Il s'agit des 3 CAPA de ce secteur : soigneur d'équidés, maréchalerie et lad jockey, lad driver, cavalier d'entraînement.

*Cette catégorie recouvre les emplois suivants : Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du BTP - Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes - Conducteurs d'engin lourd de manœuvre.

Document de travail pour l'inter CNS « aménagement » et « production » du 20 mars 2013

On observe une grande variété des emplois occupés par les sortants diplômés du CAPA en 2008 trois ans après leur sortie du système de formation. Cette dispersion est à mettre en lien avec le faible niveau de qualification de ces jeunes qui ne leur permet pas toujours de trouver un emploi en lien avec leur formation et les expose à une plus grande précarité (CDD, emplois temporaires ou saisonniers), ces phénomènes s'accroissant lorsque la conjoncture se dégrade, ce qui est le cas depuis 2008.

Près de 80% des emplois des sortants diplômés du CAPA correspondent à des emplois d'ouvriers. Les 20% restant recouvrent des emplois d'employés, d'artisans et de travailleurs indépendants. Indépendamment des options qui y préparent, quelques ensembles d'activités peuvent être distingués :

- Le principal s'est développé autour de l'entretien des espaces verts.
- Un deuxième se maintient autour des travaux sur l'exploitation, le plus souvent dans des élevages ou en viticulture
- Les trois ensembles suivants concernent des effectifs nettement plus restreints :
 - Un est relatif aux travaux forestiers : élagage, débroussaillage, débardage, bûcheronnage...
 - Un autre porte sur la conduite d'engins, le plus souvent agricoles.
 - Le dernier a trait au cheval et regroupe des activités assez différentes (soin, entraînement, ferrage).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Pour les CAPA travaux forestiers, vigne et vin, maréchalerie et la cavalerie d'entraînement, et à moindre échelle pour les CAPA travaux paysagers et production agricole utilisation des matériels (PAUM), la relation formation-emploi est assez nette : le diplôme conduit en priorité, voire exclusivement pour les quelques options qui correspondent à des niches d'emplois, à l'emploi-type visé.

Le diplôme semble être, dans l'ensemble, un signal reconnu par les employeurs... même si, par ailleurs, l'éventail des emplois occupés par les sortants diplômés de ces CAPA peut être très ouvert et pas toujours en lien avec l'agriculture ou les secteurs professionnels visés par ces diplômes : c'est notamment le cas des travaux paysagers (53 emplois différents recensés, outre celui de jardinier/ouvrier paysagiste) et des PAUM (28 emplois différents outre celui d'ouvrier agricole). Une certaine stabilité caractérise les emplois des sortants diplômés de ces CAPA qui travaillent en majorité en CDI.

Pour les CAPA productions horticoles, entretien de l'espace rural et soigneurs d'équidés, le diplôme ne semble pas donner accès à un emploi bien ciblé. Plusieurs explications peuvent être avancées pour éclairer cette situation : soit il n'y a pas de travail, ou pas d'emplois, dans les secteurs professionnels correspondants, soit les employeurs ne recrutent pas ces profils-là, parce que le diplôme du CAPA – ou d'une façon générale un diplôme – n'est pas nécessaire pour effectuer le travail demandé, ou au contraire parce qu'ils préfèrent un diplôme de niveau supérieur (baccalauréat professionnel) ou encore un autre diplôme. Dans cette configuration-là, le CAPA n'est pas un signal d'employabilité pour les professionnels. Les emplois occupés sont plus précaires : les contrats de travail sont le plus souvent temporaires, à durée déterminée ou correspondant à des emplois saisonniers.

L'analyse des emplois par secteur de formation permet de faire les observations suivantes :

- En Production :

Les sortants diplômés des CAPA PAUM en emploi sont majoritairement ouvriers agricoles (55%), ceux du CAPA vigne et vin travaillent prioritairement comme ouvriers viticoles (79%). Les sortants diplômés des CAPA productions horticoles travaillent d'abord dans l'entretien des espaces verts comme jardiniers, un peu moins souvent comme ouvriers chez des pépiniéristes ou des horticulteurs. Il n'y a pas d'emploi en arboriculture ou en maraîchage.

Aucun emploi n'est occupé dans le secteur de l'aquaculture.

Si les CDI concernent les 2/3 des sortants diplômés des CAPA PAUM et plus de la moitié de ceux du CAPA vigne et vin, ils sont moins fréquents pour les CAPA productions horticoles.

- En Aménagement :

Près de 3 sortants diplômés du CAPA travaux paysagers sur 5 sont employés comme jardiniers (ouvriers paysagistes), chargés en premier lieu d'entretenir les espaces verts. Plus de la moitié est recrutée sur un CDI. Parmi les seuls jardiniers, 54,3% travaillent pour une entreprise privée, 45,7% pour le secteur public.

Pour les sortants diplômés du CAPA travaux forestiers, les emplois d'ouvriers de l'exploitation forestière sont majoritaires. Ils correspondent essentiellement à des activités de bûcheronnage, d'élagage et de débroussaillage. Lorsqu'ils sont situés dans des structures publiques (comme l'ONF), ces emplois peuvent également recouvrir des activités d'entretien des espaces forestiers. Il n'y a pas d'emploi en sylviculture. 60% de ces sortants travaillent en CDI.

Les emplois des sortants diplômés du CAPA entretien de l'espace rural, peu nombreux, n'ont rien de spécifique comparés à ceux occupés par les diplômés sortants du CAPA travaux paysagers. Ils semblent cependant plus précaires, avec une part moindre de CDI.

- Dans les Activités hippiques :

Les sortants diplômés du CAPA maréchalerie occupent tous un emploi de maréchal-ferrant (7/7) et sont installés comme travailleurs indépendants. Sur les 13 diplômés du CAPA lad-jockey, tous occupent un CDI et 11 occupent l'emploi du même nom. Les sortants diplômés du CAPA soigneur d'équidés qui travaillent occupent des emplois plus variés : 8 d'entre eux sur 40 sont soigneurs d'équidés. Un peu plus de 2 sur 5 bénéficient d'un CDI.

Au final, les réponses données aux enquêteurs par les sortants diplômés uniques du CAPA en 2008 montrent que :

- la corrélation entre l'insertion sur le marché du travail et le diplôme obtenu peut être faible, même si elle est variable selon les options (ce que confirmeraient les statistiques de l'étude exploratoire) ;
- les emplois occupés par les diplômés de certains CAPA ne sont pas forcément spécifiques du diplôme ; des CAPA différents peuvent mener à un même emploi ;
- les emplois précaires sont nombreux, recouvrant des temps partiels ou des contrats saisonniers, et certains semblent correspondre à des emplois protégés ou aidés.

Ces différents constats autorisent à réfléchir à une nouvelle configuration des options du CAPA, en particulier pour les activités ayant trait à l'entretien des espaces forestiers et plus globalement ruraux, ainsi qu'aux productions horticoles et au secteur hippique. Dans ces secteurs-là, la question des qualifications attendues pour effectuer les activités confiées aux exécutants/ouvriers est largement posée.

ARTICULATIONS CAPA, BPA, Bac pro, CS, CQP

Articulation entre diplômes de niveau 5 du MAAF

Le MAAF a 2 diplômes de niveau 5, le CAPA et le brevet professionnel agricole (BPA) (plus un troisième, le brevet d'études professionnelles agricole (BEPA), qui ne fait pas l'objet de formation spécifique mais peut être validé dans un parcours de baccalauréat professionnel en 3 ans). Le CAPA est accessible par la voie scolaire initiale et en apprentissage tandis que le BPA ne concerne que l'apprentissage et la formation continue.

Ces 2 diplômes ne s'adressent donc pas tout à fait au même public bien que, en particulier depuis la mise en place de la RVP, un certain nombre de BPA se soient ouverts en apprentissage et s'adressent donc à des publics de formation initiale. Pour autant, le diplôme du BPA a été conçu dans une logique très professionnalisante, inspirée de la formation continue (insertion professionnelle directe) tandis que le CAPA a plutôt été conçu dans une logique d'éducation de formation et s'inscrit dans un cursus de formation (visant moins d'insertion professionnelle directe).

Les BPA, rénovés assez récemment, visent les mêmes emplois d'ouvriers que les actuels et les futurs CAPA. Ils ont été construits dans une logique de compétence, en proximité avec le travail réel, à partir des analyses du travail qui ont permis d'identifier les champs de compétences et les situations professionnelles significatives du travail sur lesquelles peuvent s'appuyer les équipes enseignantes pour construire la formation et l'évaluation. A l'occasion de leur rénovation (premier BPA rénové en 2006), une importante étude de secteur (secteur de la production agricole), suivie d'une réflexion sur les options à rénover, avait été conduite.

La place respective de ces diplômes est à trouver mais compte-tenu des spécificités des publics concernés ils ont sans doute chacun leur place. Il faut néanmoins qu'il existe une cohérence entre les découpages options/spécialités des BPA et des futurs CAPA dans les secteurs où les deux diplômes existent (ce n'est pas le cas pour tous les secteurs).

Les BPA existants sont :

Transformations alimentaires – 3 spécialités

Travaux d'aménagements paysagers – 1 spécialité

Travaux de conduite et entretien des engins agricoles – 1 spécialité

Travaux de la production animale – 3 spécialités

Travaux de la vigne et du vin – 2 spécialités

Travaux de l'élevage canin

Travaux des productions horticoles – 2 spécialités

Travaux forestiers – 3 spécialités

Remarque : à la réflexion, les raisons qui ont poussé à distinguer un nombre assez important de spécialités paraissent aujourd'hui moins pertinentes. Le dernier BPA rénové ne comporte d'ailleurs pas de spécialité.

A noter qu'il existe encore un brevet professionnel agricole et maritime (BPAM) qui n'a pas été rénové et devrait être supprimé, compte tenu de l'évolution de la réglementation des installations en aquaculture maritime fixée par décret du 29 octobre 2009, qui élève le niveau de diplôme exigé au niveau IV.

Articulation avec des CS de niveau V

Il y a très peu de CS de niveau V au MAAF (5 sur 56). Il s'agit de :

Secteur des agroéquipements

– Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance (niveau V), arrêté du 22/07/98

Secteur des métiers du cheval

– Utilisateur de chevaux attelés (niveau V), arrêté du 8 août 2005

Secteur de l'aménagement paysager

– Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés (niveau V) arrêté du 27/09/02

– Taille et soins des arbres, arrêté du 10 juillet 2000

Secteur des métiers de la restauration collective

- Restauration collective, arrêté du 08/07/2011

Parmi ces 5 CS, un seul est adossé à un CAPA (Taille et soins aux arbres). Certains sont adossés à des diplômes qui n'existent plus puisqu'ils ont été rénovés entre-temps. C'est le cas d'ailleurs pour la plupart des CS, tous niveaux confondus, car la quasi-totalité des diplômes ont été rénovés depuis leur création. Un chantier sur la rénovation des CS va d'ailleurs être lancé. L'articulation CAPA/CS est sans doute plutôt à imaginer avec de futurs CS, comportant une durée assez courte de formation en centre et beaucoup de stages, qui pourraient viser l'acquisition de savoir-faire spécifiques renforçant l'employabilité de jeunes titulaires par ailleurs d'un CAP(A) rénové.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les certifications MAAF niveau 5 par secteur professionnel

	CAPA actuel	BPA	CS de niveau 5
Secteur production agricole	Agriculture des régions chaudes Production agricole, utilisation des matériels Productions horticoles Vigne et vin	Travaux de conduite et entretien des engins agricoles Travaux de la production animale Travaux des productions horticoles Travaux de la vigne et du vin Travaux de l'élevage canin	Tracteurs et machines agricoles
Secteur paysage	Entretien de l'espace rural Travaux paysagers Travaux forestiers	Travaux d'aménagements paysagers Travaux forestiers	Taille et soins des arbres Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés
Secteur transformation	Industries agro-alimentaires	Transformations alimentaires	néant
Secteur services	Services en milieu rural	néant	néant
Secteur cheval	Lad-cavalier d'entraînement Soigneur d'équidés Maréchalerie	néant	Utilisateur de chevaux attelés

Articulation avec le baccalauréat professionnel

Même si cette éventualité ne concernera qu'une faible proportion des jeunes issus de CAP(A), il faudra envisager des articulations avec les différentes spécialités de baccalauréat professionnel afin de permettre à des titulaires du CAP(A) de s'y insérer.

Articulation avec des CQP

Les CQP appartiennent à des branches professionnelles. La logique qui préside à leur élaboration est donc propre à chacune de ces branches. Les possibilités d'articulation doivent donc être expertisées secteur par secteur. Par exemple, la logique de création des CQP du FAFSEA (OPCA des salariés agricoles) est assez proche de la logique diplômante du MAAF (type BPA), tandis qu'une logique de forte adéquation emploi-type/CQP est plus prégnante en IAA, particulièrement dans l'industrie de la viande. Une étude sur l'articulation diplôme/CQP a été réalisée dans les années 2000 dans le cadre de la rénovation des BPA (niveau 5 également, étude réalisée par le DRIF Nord-Pas-de-Calais de l'époque).

Les CQP s'adressent à des salariés en cours d'emploi et sont en général accessibles par la VAE (modalité de délivrance bien plus importante que pour les diplômes) ou par la formation interne.

Les CQP sont validées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) spécifique de leur branche professionnelle.

DOCUMENT DE TRAVAIL

A titre d'exemple, on peut citer :

Dans le secteur(s) professionnel : Aménagements Paysagers & Espaces Verts

- CQP Ouvrier paysagiste hautement qualifié en maîtrise paysagère du végétal (FAFSEA & UNEP)
L'emploi est positionné au niveau 05 de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 16 mars 2009 (étendue 25/03/2009)
- CQP Ouvrier qualifié en construction d'ouvrages paysagers (FAFSEA & UNEP), CPNE du 29 juin 2006

Dans le secteur professionnel : Production agricole (CQP du FAFSEA)

- CQP Ouvrier spécialisé en productions légumières, CPNE du 22 février 2005, modifié le 14 juin 2005
- CQP Salarié agricole qualifié en polyculture, CPNE du 2 février 2005, modifications CPNE 14 février 2006
- CQP Agent de service de service de remplacement, CPNE 14 juin 2005
- CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole, CPNE du 9 décembre 2003

Il est à noter que la FAFSEA vient de lancer un appel d'offres pour des études préalables à la rénovation de certains de ses CQP (Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole, Ouvrier spécialisé en productions légumières et Conduite/maintenance des machines d'embouteillage – conditionnement) qui datent de plusieurs années et qui ne sont sans plus tout à fait en cohérence avec l'évolution du travail et des emplois constatée sur le terrain.



DOCUMENT DE TRAVAIL