



EMPLOIS, MÉTIERS ET COMPÉTENCES DANS LA FILIÈRE AGROÉQUIPEMENTS

ENJEUX ET PERSPECTIVES
À HORIZON 2030

Rapport d'étude novembre 2022

MEMBRES DU CONSORTIUM AYANT PILOTÉ LES TRAVAUX

Structure	Nom du participant	Fonction
AgroCampus Vesoul	Ludovic DERET	Directeur
Agro-Rhin	Maxime BAUMANN	Responsable marketing
Aprodema	Mathilde MARI	Secrétaire générale
AXEMA	Laurent de BUYER	Directeur général
CLAAS	Remy NAUDET	Directeur formation
CMQ Agroéquipements	Didier CARMEN	Directeur opérationnel
John Deere	Guillaume ARCHAMBAULT	Directeur formation
Lycée René Cassin - Mâcon	Olivier REVIRON	Directeur délégué aux formations
Rev'Agro Beauvais	Juliette LEAUTE	Animatrice du cluster





SOMMAIRE

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL	06
1. LA FILIÈRE DES AGROÉQUIPEMENTS : PLUS DE 160 000 EMPLOIS CONCERNÉS, DONT PRÈS DE 55 000 DANS LES ACTIVITÉS LIÉES À LA DISTRIBUTION ET À LA MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS AGRICOLES	09
1.1. Une filière très large qui regroupe des activités complémentaires aux enjeux différents : la production industrielle, la distribution commerciale et l'exploitation agricole	10
1.2. Une filière qui représente environ 160 000 emplois - Une étude axée sur les activités liées à la chaîne de distribution et de maintenance des agroéquipements	12
1.3. Un secteur qui a connu une progression irrégulière mais dont l'activité ne cesse de se développer depuis 2017	13
1.4. Des emplois, en CDI et à temps plein, répartis sur l'ensemble du territoire national, qui représentent de réelles opportunités d'activité dans les zones rurales	14
1.5. Des métiers diversifiés, avec une dominante technique relativement forte et qui tend à encore se renforcer	16
2. LES PROJECTIONS D'EMPLOIS : DE L'ORDRE DE 15 000 RECRUTEMENTS À ANTICIPER D'ICI 2030, SANS COMPTER LES ENJEUX LIÉS AU TURNOVER	19
2.1. Plusieurs facteurs sont susceptibles de faire varier le volume d'emploi du secteur des agroéquipements à horizon 2030	20
2.2. Trois scénarios contrastés pour matérialiser l'évolution potentielle du volume et de la nature des emplois du secteur	21
2.3. Près de 10 000 départs à la retraite à anticiper d'ici 2030, qu'il faut ajouter au volume de recrutements prévisionnels	24
2.4. Et des enjeux liés au turnover ou aux emplois vacants à intégrer aux projections	26
2.5. En synthèse, des projections de recrutement à horizon 2030 allant de 10 000 recrutements dans une estimation basse à 18 000 emplois dans l'estimation haute	27
3. DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT STRUCTURELLES, QUI RISQUENT DE S'INTENSIFIER AU REGARD DU VOLUME DE RECRUTEMENTS PRÉVISIONNEL POUR LES PROCHAINES ANNÉES	29
3.1. Des perspectives qui interviennent dans un contexte de croissance des projets de recrutement depuis dix ans et de tension de plus en plus forte sur certains métiers	30
3.2. Des difficultés de recrutement qui s'intensifient, notamment sur les emplois liés à la maintenance, et qui induisent une concurrence entre les entreprises du secteur pour attirer et fidéliser les candidats	32
3.3. Un recours à l'alternance déjà important qui s'est renforcé, en lien avec les incitations post-Covid, et qui devrait se poursuivre	33
3.4. Un recrutement qui se fait plutôt habituellement par cooptation mais qui, face aux difficultés, doit nécessairement s'élargir	34
3.5. Et un recours de plus en plus fréquent à des profils qui ne sont pas issus des formations du secteur, et qui nécessitent un accompagnement spécifique à la prise de poste	36

4. UNE OFFRE DE FORMATION COMPLEXE ET PEU LISIBLE, QUI NE FORME PAS SUFFISAMMENT DE CANDIDATS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES	37
4.1. Une cartographie complexe de l'offre de formation	38
4.2. Un nombre de personnes formées qui évolue mais qui reste inférieur aux besoins quantitatifs de recrutement du secteur	40
4.3. Une satisfaction relative concernant le contenu des cursus de formation existants, aussi bien concernant la formation initiale que la formation professionnelle	42
4.4. Des attentes qui concernent plutôt le renforcement de l'offre existante et l'augmentation du flux de personnes formées que la création d'outils de formation ad hoc	45
4.5 Des limites liées au recrutement et au développement des compétences des enseignants de ces diplômés	45
5. POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE COMPÉTENCES DE DEMAIN : UN SOCLE DE COMPÉTENCES PARTAGÉES ET DES MODULES DE SPÉCIALISATION À CRÉER OU À RENFORCER	47
5.1. Des mutations attendues qui concernent plutôt la spécialisation de certains postes plutôt que la création de nouveaux métiers	48
5.2. Un référentiel de compétences clés, axé autour de 8 grands domaines de compétences, pour se donner de la visibilité sur les priorités de formation	50
5.3. Une priorité de court-terme : renforcer quatre grands champs de compétences dans l'ensemble des diplômes du secteur	51
5.4. Et pour demain ? Des outils permettant d'accompagner la spécialisation des salariés sur certains blocs de compétences	52
6. DES PARTENARIATS CROISSANTS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, QUI SERONT ENCORE AMENÉS À SE RENFORCER POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE DEMAIN	53
6.1. Un partenariat relativement clé entre établissements de formations et constructeurs d'agroéquipements, déjà bien établi	54
6.2. Le rôle clé joué par l'alternance, dans l'interface entre les établissements de formation et les entreprises, permettant une insertion professionnelle optimale pour les diplômés	55
6.3. Des compléments de formation délivrés par les entreprises qui doivent se poursuivre pour répondre aux besoins de spécialisation	56
6.4. Et des attentes concernant la transformation des formations "théoriques" en ateliers pratiques	57
CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS	59

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

La filière de la fabrication, de la distribution et de la maintenance des équipements agricoles a connu une croissance continue de son chiffre d'affaires et de ses emplois au cours des cinq dernières années. Identifié comme un secteur d'avenir, les difficultés de recrutement exprimées par les acteurs risquent de s'accroître et d'en limiter le développement.

Ce secteur est également confronté à de nombreuses mutations qui impactent le périmètre et les compétences recherchées pour l'exercice de certains emplois : mutations structurelles et organisationnelles des exploitations agricoles, mutations dans les pratiques d'achat et d'utilisation des équipements agricoles, évolutions et ruptures technologiques, enjeux environnementaux croissants...

Dans ce cadre, la présente étude vise à évaluer, à l'échelle nationale, les futurs besoins en ressources humaines et en compétences du secteur à horizon 2030 et à identifier les ajustements ou les outils à mettre en place pour pouvoir y faire face, notamment pour faire évoluer l'offre de formation initiale ou professionnelle de la filière concernée.

Cette étude s'inscrit dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt national "Compétences et métiers d'avenir" du plan France 2030 qui vise à accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir et/ou des métiers en tension. Au regard des enjeux importants pour le développement même de la filière, un consortium de partenaires s'est mobilisé pour porter et piloter cette étude. Réunissant constructeurs concessionnaires d'équipements agricoles et organismes de formation, l'objectif recherché était de partager et croiser constats et analyses entre les membres du consortium pour offrir une image précise de la filière, de son potentiel de développement, de ses évolutions et partant d'identifier les besoins en compétences et ressources humaines pour les prochaines années.

L'étude constitue la première partie des travaux engagés : à partir de ses enseignements et des préconisations qui en découlent, les travaux se poursuivront dans une seconde phase d'opérationnalisation qui visera à construire des solutions et à les expérimenter sur un ou plusieurs territoires pilotes.

INFOS +

Pour toute question sur les travaux engagés et sur les suites de la présente étude, vous pouvez vous tourner vers Didier Carmien, Directeur opérationnel du Campus des Métiers et des Qualifications Agroéquipements de la région Bourgogne-Franche-Comté, coordinateur des travaux engagés pour le consortium : didier.carmien@educagri.fr.

Le cabinet Terre d'Avance a accompagné le consortium dans la réalisation de l'étude et Lucile Hoarau, la responsable du projet chez Terre d'Avance, reste disponible pour répondre aux questions sur les modalités de réalisation de l'étude ou ses conclusions : l.hoarau@terredavance.com.

MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL POUR L'ÉTUDE

La réalisation de l'étude a croisé différentes approches méthodologiques :

- **Un état des lieux statistique et documentaire** ayant permis de mettre à plat la cartographie des métiers, des formations et la dynamique rétrospective d'évolution des emplois de la filière.
- **Des investigations de terrain, avec la visite d'entreprises et la rencontre de nombreux acteurs** (constructeurs, équipementiers, concessionnaires, utilisateurs, prestataires de service...) ayant permis à la fois de documenter avec précision les évolutions des métiers au sein du secteur et d'évaluer les priorités en termes d'évolution des outils de formation ou de recrutement utilisés.
- **La diffusion d'un questionnaire électronique à l'ensemble des entreprises du secteur**, ayant permis d'approfondir l'analyse des enjeux, de tester certaines hypothèses issues des investigations de terrain et de prioriser les axes de travail à privilégier pour répondre aux besoins de recrutement et de compétences à horizon 2030.
- **Un benchmark d'outils et de solutions développés dans les pays européens voisins** en réponse aux mêmes enjeux : Allemagne, Suisse et Angleterre notamment.
- **La construction de scénarios d'évolution du secteur**, d'abord travaillés collectivement puis consolidés de façon statistique, de façon à intégrer l'ensemble des facteurs et des hypothèses d'évolution du marché des équipements agricoles et des pratiques des acteurs du secteur pouvant influencer sur le nombre et les enjeux de compétences des emplois du secteur.

Le présent rapport fait la synthèse de l'ensemble de ces investigations. Il constitue le premier volet des travaux qui se poursuivront en suivant sur la déclinaison opérationnelle des propositions d'action présentées ici.



**LA FILIÈRE
DES AGROÉQUIPEMENTS**

01

LA FILIÈRE DES AGROÉQUIPEMENTS : PLUS DE 160 000 EMPLOIS CONCERNÉS, DONT PRÈS DE 55 000 DANS LES ACTIVITÉS LIÉES À LA DISTRIBUTION ET À LA MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS AGRICOLES

Le secteur des agroéquipements recouvre un champ très large d'activités et de métiers qui se trouvent à la croisée des secteurs de l'industrie, du commerce et de l'exploitation agricole. La **présente étude cible plus particulièrement les métiers de la distribution et de la maintenance des équipements agricoles**, qui connaissent aujourd'hui un fort développement. L'analyse de données est basée sur les codes NAF des constructeurs d'agroéquipements et des distributeurs et comprend donc toutefois une partie d'analyse des métiers industriels.

1.1. Une filière très large qui regroupe des activités complémentaires aux enjeux différents : la production industrielle, la distribution commerciale et l'exploitation agricole

Ce qu'on appelle communément les équipements agricoles ou agroéquipements englobent l'ensemble des équipements utilisés dans les exploitations agricoles et pour certaines activités d'entretien des espaces verts, des parcs et des jardins (entretien des bords de route et des forêts, entretien des espaces verts).

Aujourd'hui, une grande diversité d'équipements est utilisée dans les exploitations agricoles allant du matériel de travail du sol, de semis ou de récolte au matériel de manutention ou de transport en passant par les matériels de gestion des élevages (laiterie, préparation et distribution des aliments, etc.) ou des cultures (serres, matériel d'irrigation, matériels de nettoyage ou de tri des grains et semences, etc.).

La gamme des équipements utilisés tend à s'étendre à mesure que de nouvelles technologies ou de nouveaux matériels voient le jour.

La filière agroéquipements, dans son ensemble, recouvre un large panel d'activités pouvant être réparties en quatre grands segments relevant de logiques métier différentes :



LA FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS AGRICOLES

Ce segment comprend l'activité des centres de R&D et de fabrication des équipements agricoles, avec des constructeurs "full-liners", et des équipementiers, fournisseurs d'une partie des matériels (moteurs, robots, équipements attelés aux tracteurs...). *Cette activité relève de l'industrie.*



LA DISTRIBUTION/VENTE D'ÉQUIPEMENTS AGRICOLES

L'activité de distribution est exercée de façon conjointe par les constructeurs et les équipementiers (qui animent un réseau de distribution), ainsi que par les importateurs d'agroéquipements et les concessionnaires, qui sont chargés de la relation de proximité avec les exploitants agricoles.



LA MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS AGRICOLES

L'activité de maintenance et de réparation des équipements agricoles est principalement exercée par les concessionnaires d'agroéquipements. Ils sont appuyés par les constructeurs sur certains aspects techniques de la maintenance et sur la maîtrise des nouveaux équipements ou des évolutions technologiques qui les touchent.



L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS AGRICOLES

Les utilisateurs d'équipements agricoles se retrouvent essentiellement dans les exploitations agricoles (y compris sur des postes spécialisés de conduite d'engins pour les exploitations d'une certaine taille) et chez les entreprises spécialisées : entreprises de travaux agricoles ou forestiers et coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA). *Cette activité relève de la logique de l'exploitation agricole.*

1.2. Une filière qui représente environ 160 000 emplois Une étude axée sur les activités liées à la chaîne de distribution et de maintenance des agroéquipements

La filière des agroéquipements dans son ensemble compte, en France métropolitaine, plus de 160 000 salariés, plus de 25 000 établissements employeurs et génère près de 26 milliards d'euros de chiffres d'affaires. Cette estimation ne concerne que les emplois directement reliés aux principaux codes NAF de la filière¹ : il est donc probable que des entreprises du secteur soient enregistrées sous d'autres codes NAF et que leurs emplois soient comptabilisés au bénéfice dans d'autres catégories².

FILIERE DES AGROEQUIPEMENTS

PRODUCTION - FABRICATION DE MACHINES AGRICOLES ET FORESTIERES :



475
établissements



18 730
emplois salariés



6,7 Mds€ de
chiffre d'affaires (HT)*

MAINTENANCE ET DISTRIBUTION - COMMERCE ET LOCATION DE MATERIEL AGRICOLE :



3 690
établissements



36 030
emplois salariés



14,8 Mds€ de
chiffre d'affaires (HT)*

UTILISATEURS - ENTREPRISE DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS** :



21 000
établissements



106 000
emplois salariés



4,4 Mds€ de
chiffre d'affaires (HT)*

*Source : Ésane Insee 2020 et Urssaf Open DATA - Données au 31/12/2021 - Champ France Métropolitaine

** Rapport économique Axema (2022)

¹Les principaux codes APE de la NAF retenus pour la présente étude sont les suivants : Fabrication de machines agricoles et forestières (2830Z), Commerce de gros de machines agricoles (4661Z), Location et location-bail de machines agricoles (7731Z), Activités de soutien aux cultures (0161Z), Activités de soutien à la production animale (0162Z), Services de soutien à l'exploitation forestière (0240Z).

²Le rapport de branche SDLM 2021 qui recouvre les activités de la distribution, de la location et de la maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins recense ainsi près de 99 codes APE utilisés par les entreprises du secteur (les principaux codes APE étant utilisés représentant plus de 90% des salariés du secteurs).

Au regard de la diversité de ces activités et de leurs enjeux spécifiques, **la présente étude s'est focalisée sur les activités "cœur de métier" de la filière.** Sont ainsi exclus du périmètre d'étude la fabrication des équipements dont les problématiques relèvent de l'industrie et l'exploitation agricole.

L'étude s'appuie donc sur l'analyse des 55 000 emplois relevant de la seule activité de distribution et d'appui technique des constructeurs d'agroéquipements, et de la distribution et de la maintenance portées par les concessionnaires d'agroéquipements.

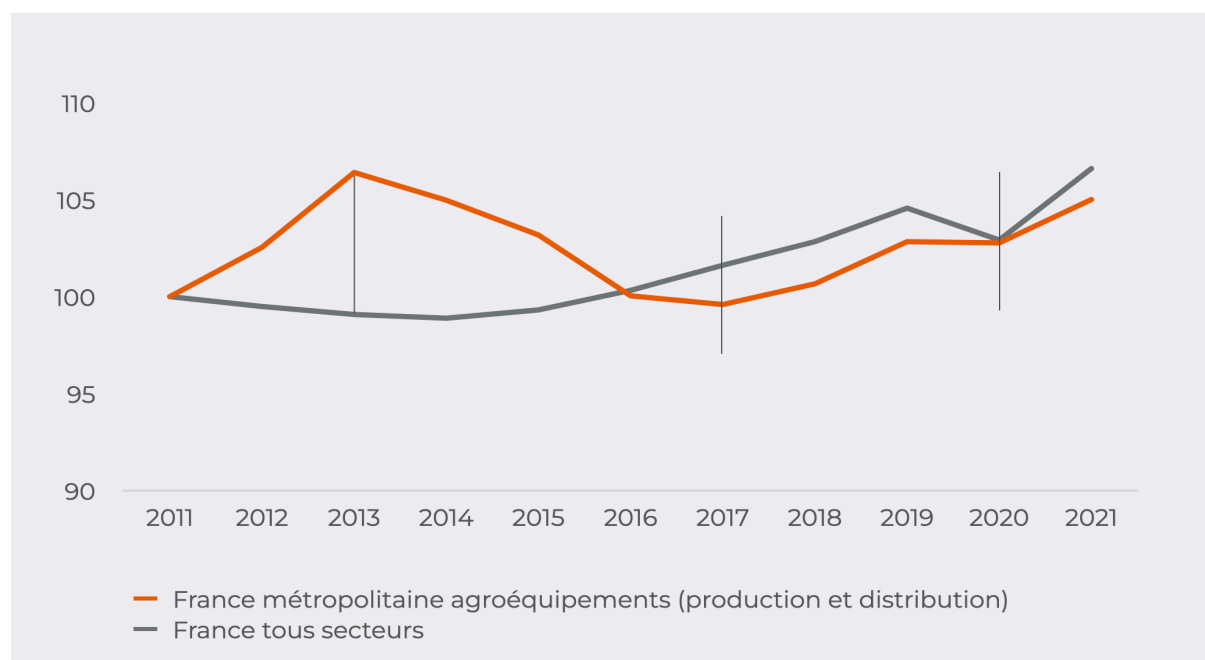
1.3. Un secteur qui a connu une progression irrégulière mais dont l'activité ne cesse de se développer depuis 2017

Le secteur a connu une progression en dents de scie de son activité et de ses emplois au cours des dix dernières années, avec un pic d'activité en 2013, suivi d'une période de récession de 4 ans et de la reprise d'un développement accéléré depuis 2017, qui s'intensifie encore depuis 2020.

De fait, l'emploi dans la filière progresse et s'accélère fortement depuis cinq ans : **depuis 2017, plus de 2 800 emplois ont été créés**, dont 1 000 concernent les postes salariés chez les constructeurs d'agroéquipements et 1 800 les emplois proposés par les concessions d'équipements agricoles.

Sur la seule année 2021, près de 1 200 emplois ont été créés, dont 700 concernent l'activité des concessions d'équipements agricoles.

■ ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES AGROÉQUIPEMENTS (2380Z, 4661Z, 7331Z - INDICE BASE 100)



Cette dynamique de création d'emplois s'accompagne de bonnes perspectives de poursuite du développement : à horizon 2024, les établissements de la filière interrogés dans le cadre de l'enquête électronique anticipent pour la grande majorité une croissance ou une stabilité de leur chiffre d'affaires. Ce développement attendu est nourri par la dynamique de développement du secteur agricole et par les innovations technologiques des agroéquipements.

Cet optimisme est toutefois contrebalancé par des incertitudes majeures pesant sur les perspectives de développement de la filière : la crainte d'une dégradation générale du contexte socio-économique, l'augmentation du prix des matières premières et de l'énergie, l'augmentation des coûts d'approvisionnement et de production rendent certaines projections plus mesurées et plaident pour la réflexion autour d'une vision partagée des perspectives de développement.

1.4. Des emplois, en CDI et à temps plein, répartis sur l'ensemble du territoire national, qui représentent de réelles opportunités d'activité dans les zones rurales

Les 55 000 emplois des entreprises de fabrication et de distribution d'équipements agricoles sont répartis sur l'ensemble du territoire **concentré dans quatre régions**, avec un poids plus ou moins important des emplois de production des équipements agricoles, selon la localisation des sites de fabrication des national :

Régions de France métropolitaine	Fabrication de machines agricoles (2030Z)	Distribution de matériel agricole (4661Z et 7731Z)	Ensemble	Poids dans l'ensemble du périmètre	Poids dans l'emploi total
Grand Est	3 362	3 933	7 295	13,3%	0,5%
Pays de la Loire	1 757	5 116	6 873	12,6%	0,5%
Nouvelle-Aquitaine	3 743	2 976	6 719	12,3%	0,6%
Hauts-de-France	2 678	2 801	5 479	10,0%	0,4%
Auvergne-Rhône-Alpes	1 006	3 532	4 538	8,3%	0,2%
Occitanie	999	3 372	4 371	8,0%	0,3%
Centre-Val de Loire	1 243	3 037	4 280	7,8%	0,5%
Bretagne	1 529	2 708	4 237	7,7%	0,7%
Bourgogne-Franche-Comté	963	2 549	3 512	6,4%	0,5%
Normandie	409	2 768	3 177	5,8%	0,4%
Île-de-France	384	2 025	2 409	4,4%	0,1%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	660	1 093	1 753	3,2%	0,1%
Corse	0	121	121	0,2%	0,2%
TOTAL	18 733	36 031	54 764	100,0%	0,3%

Source : URSSAF Open DATA - Données au 31/12/2021 - Champ : France Métropolitaine

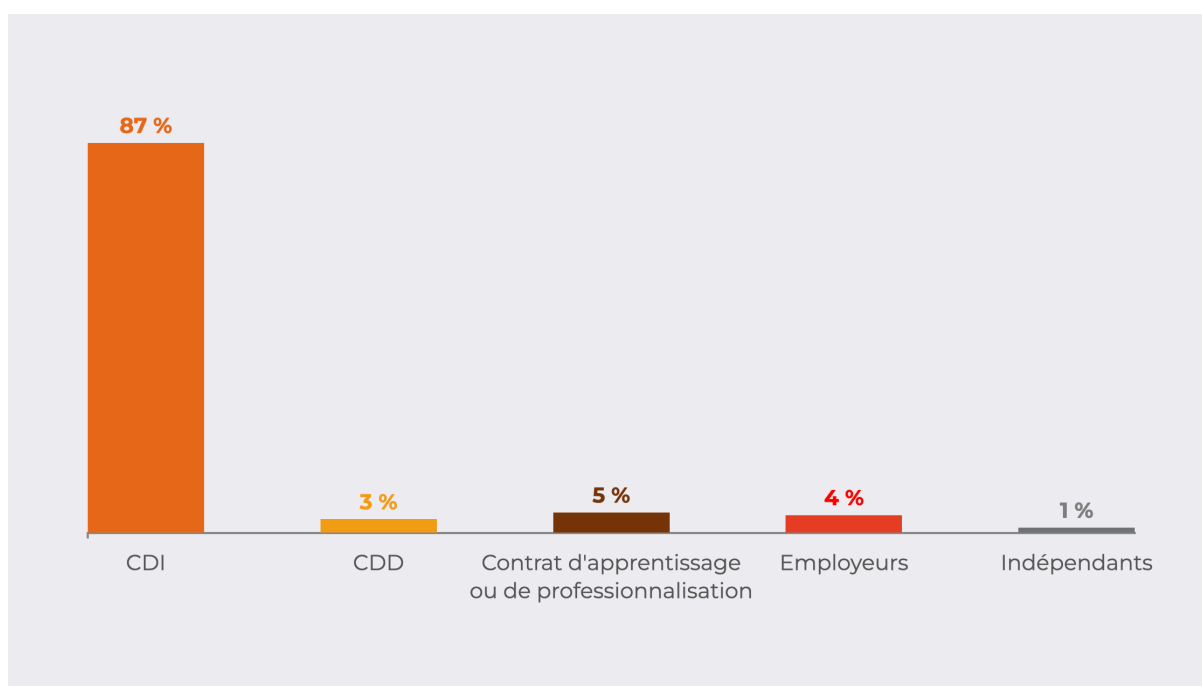
Près de la moitié de l'emploi est concentrée dans quatre régions : Grand Est (13%), Pays de la Loire (12%), Nouvelle-Aquitaine (13%) et Hauts-de-France (10%).

Les emplois liés à la fabrication des machines agricoles sont répartis sur le territoire national en lien avec l'implantation des sites de fabrication des constructeurs. Les activités de distribution et de maintenance sont, elles, réparties très largement sur le territoire national et sur de nombreux bassins d'emplois, notamment les bassins qui accueillent une forte activité agricole.

Ces emplois représentent à ce titre des opportunités d'activité intéressantes pour ces territoires, d'autant qu'ils s'agit principalement d'emplois exercés en CDI et à temps-plein :

- **87% de ces emplois sont des contrats à durée indéterminée (CDI)**³, ce qui correspond à la moyenne observée tous secteurs confondus en France Métropolitaine (88%) ;
- **95% des emplois sont exercés à temps complet**, ce qui est très supérieur à ce qui est observé à l'échelle nationale où seulement 82% des emplois salariés sont des temps complets sont répartis sur l'ensemble du territoire national :

■ RÉPARTITION DE LA PRODUCTION ET DISTRIBUTION DES AGROÉQUIPEMENTS (2830Z, 4661Z et 7731Z) PAR TYPE DE CONTRAT - FRANCE MÉTROPOLITAINE



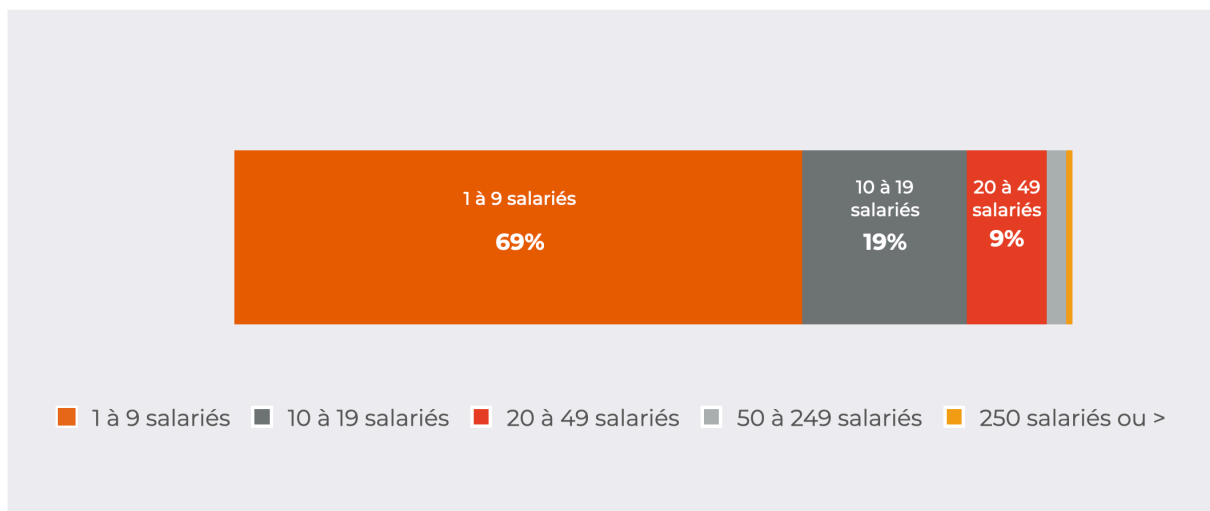
Source : RP INDREG 19

³Source : RP INDREG 19

À noter, les établissements employeurs de la filière sont majoritairement des TPE : 69% d'entre eux comptent moins de 10 salariés et près de 90% en comptent moins de 50. Cette structure est à mettre en relation avec les difficultés de recrutement évoquées par les chefs d'entreprises et à la concurrence autour des RH entre établissements dans lequel les plus importants parviennent à davantage tirer leur épingle du jeu.

La filière reste toutefois soumise, à l'image d'un grand nombre d'activités économiques, à un phénomène de concentration, qui touche aussi bien les fabricants que les réseaux de distribution, entraînant des recompositions et des réorganisations dans les structures.

■ RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE LA PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'AGROÉQUIPEMENTS SELON LA TAILLE (FRANCE MÉTROPOLITAINE)



Source : Insee REE 2020

1.5. Des métiers diversifiés, avec une dominante technique relativement forte et qui tend à encore se renforcer

Les 55 000 emplois des constructeurs et des concessionnaires sont répartis en 4 grandes familles de métiers :

- les métiers de la production industrielle (monteurs, ajusteurs...), qui sont hors cible de l'étude
- les métiers de la distribution (commercial, vente, magasinage...)
- les métiers de la maintenance (techniciens de maintenance, mécaniciens, support technique et formation technique...)
- et des fonctions supports (secrétaires, comptables...).



MÉTIERS DE LA PRODUCTION



16 040 salariés

29% de l'emploi dans la filière

Ouvriers non qualifiés	14%
Ouvriers / techniciens spécialisés	13%
Ingénierie, R&D	3%



MÉTIERS DE LA DISTRIBUTION



18 090 salariés

33% de l'emploi dans la filière

Commercial, vente directe	13%
Magasinage, vente en magasin	12%
Vente de gros, import / export	8%



MÉTIERS DE LA MAINTENANCE



13 585 salariés

25% de l'emploi dans la filière

Mécaniciens et ouvriers qualifiés	16%
Techniciens	7%
Reponsables d'ateliers	3%



FONCTION SUPPORTS



7 049 salariés

13% de l'emploi dans la filière

Administratif, secrétariat	7%
Comptabilité, gestion	6%

Source : Insee RP INDREG 19 et URSSAF Open Data - Données au 31/12/2021

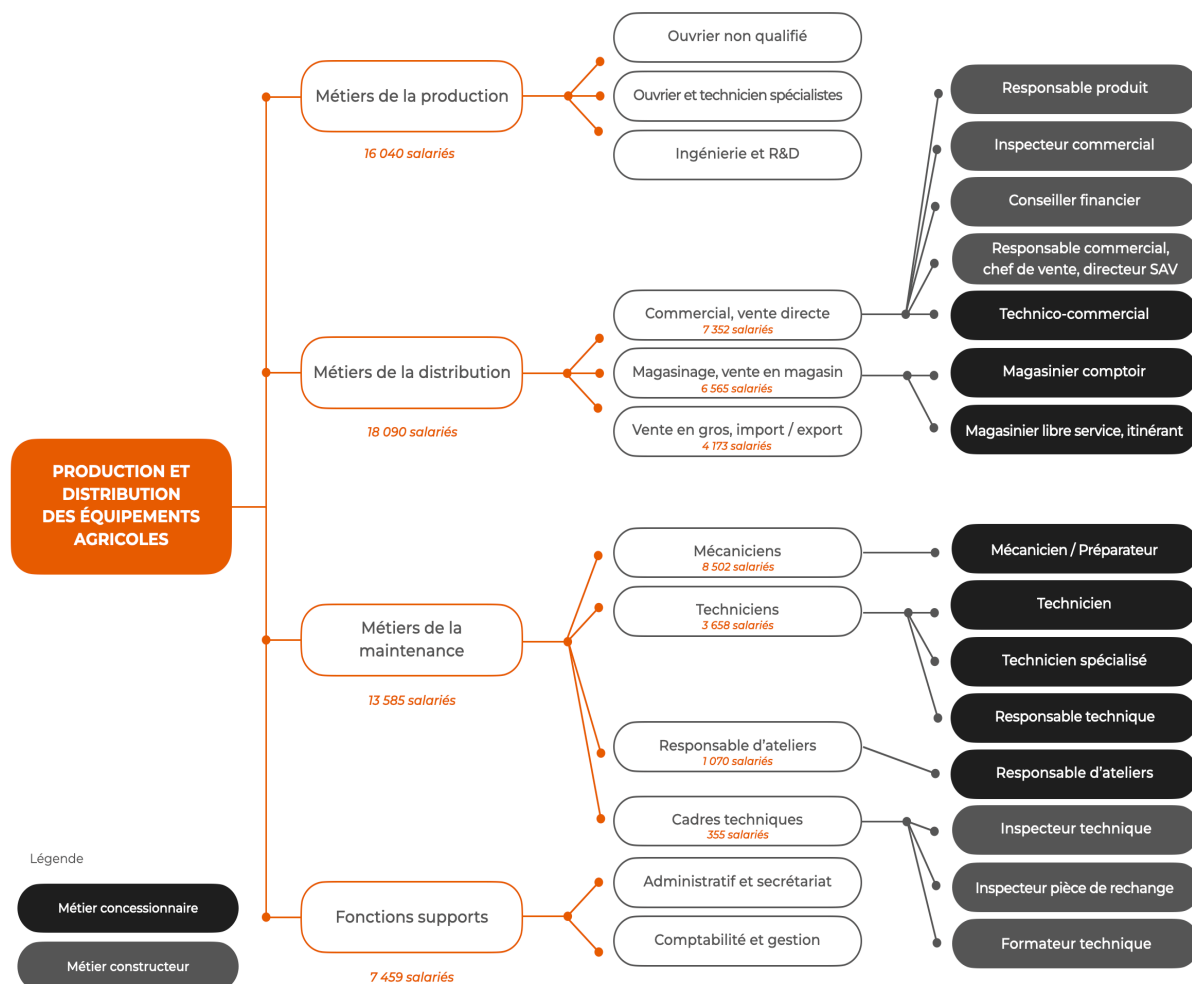
Si certains de ces métiers sont partagés avec d'autres secteurs d'activité, ils revêtent une dimension technique forte, qui va en s'accroissant avec les évolutions technologiques qui touchent le secteur des agroéquipements.

Cette dimension technique accrue est particulièrement vraie pour les métiers de la distribution (développement des technico-commerciaux) et elle touche aussi, dans une moindre mesure, les fonctions supports (avec des enjeux de plus en plus complexes sur la comptabilité et la fiscalité des agroéquipements). Les métiers de la fabrication ou de la maintenance voient, eux, les postes de techniciens et d'ouvriers qualifiés se développer de façon croissante.

“Aujourd'hui, on ne cherche plus un simple mécanicien mais un technicien, voire un technicien spécialisé” - Concessionnaire - Entre 20 et 50 salariés



Sur les activités “coeur de cible” de la distribution et de la maintenance des équipements agricoles objets de la présente étude, 15 métiers différents ont été identifiés selon la cartographie suivante :



Les analyses de la partie suivante sont concentrées sur les 15 métiers supports des activités de distribution et de maintenance, sur leurs évolutions et sur leurs enjeux en termes de compétences.

**LES PROJECTIONS
D'EMPLOIS**

02

LES PROJECTIONS D'EMPLOIS : DE L'ORDRE DE 15 000 RECRUTEMENTS À ANTICIPER D'ICI 2030, SANS COMPTER LES ENJEUX LIÉS AU TURNOVER

Pour évaluer les perspectives de création d'emplois et les besoins de recrutement à horizon 2030 du secteur, trois scénarios contrastés ont été construits avec les membres du consortium et permettent de donner de la visibilité sur les évolutions potentielles du secteur.

2.1. Plusieurs facteurs sont susceptibles de faire varier le volume d'emploi du secteur des agroéquipements à horizon 2030

De façon générale, les principaux facteurs susceptibles d'impacter le développement du marché des équipements agricoles et de ses emplois ont été rassemblés dans la matrice qui suit :

Facteurs	Détails
Évolutions réglementaires et politiques publiques	<ul style="list-style-type: none"> Évolution de la fiscalité (crédit d'impôt) Évolution des normes antipollution Autres évolutions réglementaires
Évolutions des attentes des exploitants agricoles (coût, rentabilité, confort...)	<ul style="list-style-type: none"> Gains économiques : optimiser la qualité et la quantité de la production, précision des outils, réduction des passages Coût : accessibilité de l'investissement financier dans les équipements agricoles Recherche de confort, diminution de la pénibilité, réduction du temps de travail... Polyvalence et interconnexion des outils, interchangeabilité
Évolutions des usages et des modes de consommation des exploitants	<ul style="list-style-type: none"> Développement de nouveaux modes d'usages : auto-construction, location... Recherche de facilité : auto-formation, outils intuitifs... Qualité de service : réactivité, gestion des pannes, proximités des services...
Évolutions des fonctionnalités, ruptures technologiques	<ul style="list-style-type: none"> Responsable produit Inspecteurs commerciaux Conseillers financiers
Évolutions environnementales, climatiques et sobriété énergétique	<ul style="list-style-type: none"> Développement de la robotisation des agroéquipements, tracteurs autonomes IA (anticipation des pannes, mieux orienter les activités de l'agriculteur) Objets connectés (tracteur connecté), internet des objets (IOT) Drone (observation des parcelles, lutte contre les adventices...) GPS (pour cartographier les parcelles, économies d'engrais...) Nouveaux modes de motorisation
Évolutions des attentes des actifs, vis-à-vis du travail et de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Aspirations et attentes des actifs vis-à-vis de l'emploi Attractivité du secteur et contraintes de travail (astreinte, itinérance...) Localisation des emplois (attractivité des bassins d'emploi, développement du distanciel...)

Ces facteurs ont été identifiés à l'occasion des investigations de terrain et ont fait l'objet d'un travail de clarification et de précision lors d'un atelier collectif autour des principaux scénarios d'évolution du secteur et de ses emplois. Cet atelier de travail a mobilisé les membres du consortium ainsi qu'un certain nombre d'entreprises et d'organismes de formation volontaires pour participer à cette réflexion.

Ils ont ensuite fait l'objet d'une modélisation statistique pour construire un modèle prévisionnel d'évolution des emplois du secteur permettant de matérialiser l'impact sur le volume de création d'emplois potentiels des scénarios retenus.

2.2. Trois scénarios contrastés pour matérialiser l'évolution potentielle du volume et de la nature des emplois du secteur

L'ensemble des hypothèses d'évolution de chacun des facteurs identifiés lors des investigations de terrain et des échanges collectifs a été assemblé à l'occasion d'un atelier prospectif pour formaliser les principaux scénarios d'évolution du secteur et de l'emploi à horizon 2030.

Il est vraisemblable qu'en 2030 la situation de l'emploi dans le secteur sera plutôt le fruit d'un assemblage de ces différents scénarios que d'un seul scénario contrasté mais chacun d'entre eux nous permet d'illustrer les grandes tendances d'évolution possible et d'identifier les enjeux qui y correspondent.

3 grands scénarios ont ainsi été construits :



SCÉNARIO 1 FULL SERVICES

Dans ce scénario, constructeurs et concessionnaires élargissant la gamme des services proposés aux exploitants agricoles : traitement de données, conseil, accompagnement...

**+ 13% d'emplois à horizon 2030
soit 7 055 emplois créés**

Le déploiement de ce scénario est fortement dépendant de la poursuite de la concentration des exploitations agricoles et de leur capacité à dégager de la marge pour rémunérer ces services.



SCÉNARIO 2 GESTION CONNECTÉE

Dans ce scénario, les services déjà proposés par les constructeurs et les concessions sont confortés par le développement du numérique et de la maintenance prédictive.

**+ 8% d'emplois à horizon 2030
soit 4 638 emplois créés**

Le déploiement de ce scénario relève d'un prolongement des services existants appuyés par une connectivité accrue des équipements. Ce scénario s'appuie sur une poursuite des tendances observées, sans rupture.



SCÉNARIO 3 LOW-TECH

Dans ce scénario, la dynamique de développement de la filière est contrebalancée par un phénomène de rétro-innovation favorisant l'auto-équipement et l'auto-réparation de la part des exploitants agricoles.

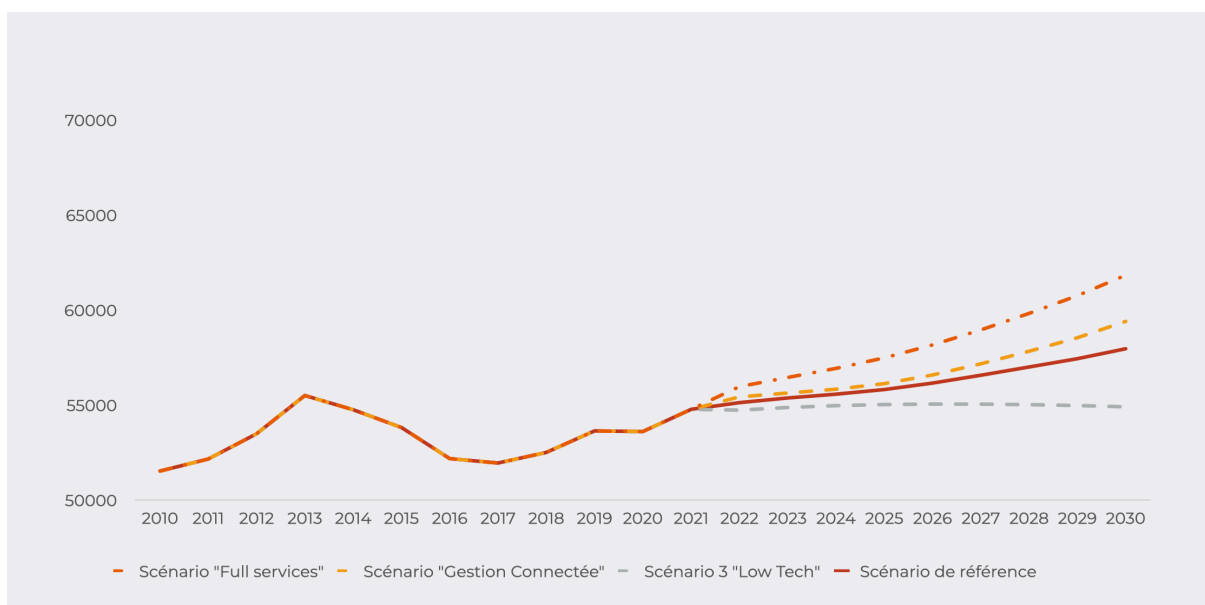
**+ 0,2% d'emplois à horizon 2030
soit 133 emplois créés**

Ce scénario suppose une rupture dans le modèle de développement agricole avec le développement de plus petites entités, ayant une forte volonté d'autonomie et de sobriété dans l'usage de leurs équipements.

À partir de ces trois scénarios, un modèle statistique a été établi en prenant en compte l'évolution de la population active dans son ensemble, les effectifs formés dans la filière sortant de formation, la production française des agroéquipements, le nombre d'exploitations agricoles, les investissements des exploitants en matériel agricole ainsi que les dépenses en entretien et réparation, en carburant et en produits phytosanitaires. Pour certaines de ces variables, des hypothèses d'évolution ont été définies pour correspondre au mieux aux scénarios établis en atelier.

Un scénario de référence a également été établi, correspondant à la poursuite, pour les dix prochaines années, de la dynamique moyenne observée sur les dix dernières années.

LES TROIS SCÉNARIOS ABOUTISSENT À DES PROJECTIONS D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI CONTRASTÉES :



"FULL SERVICES"

→ Un scénario de fort développement de la filière, le scénario "full services", où la gamme de services proposés par les constructeurs et les concessionnaires s'élargit et où la production et les dépenses en entretien et en réparation des équipements agricoles augmentent fortement, nécessitant vraisemblablement la création de 7 000 postes supplémentaires à horizon 2030. La programmation toujours plus complexe des équipements va nécessiter l'appui d'experts.

Dans ce scénario, les 7 000 postes supplémentaires créés concerneraient à la fois :

- **La création de nouvelles fonctions**, en lien avec l'intégration des nouvelles technologies et de la data tels que des postes de data scientists, des postes de conseillers spécialisés dans les nouvelles technologies ou des postes support/formation en lien avec l'extension de l'offre de service des constructeurs et des distributeurs.
- **La spécialisation de postes existants**, aussi bien chez les technico-commerciaux que chez les techniciens de maintenance, pour intégrer les différentes évolutions du matériel : ex. techniciens spécialisés dans la maintenance prédictive, techniciens spécialisés dans la robotique (tonte / élevage), techniciens spécialistes des moteurs hydrogènes, techniciens spécialisés sur les fonctionnalités GPS...
- **Et le renforcement des recrutements pour répondre aux besoins, en volume**, sur les postes de commerciaux, de techniciens et de responsables de maintenance ainsi que pour les postes liés au support technique chez les constructeurs.

"GESTION CONNECTÉE"

→ **Un scénario de développement plus modéré, le scénario "gestion connectée"**, où l'intégration du numérique et de la data dans les services proposés par les constructeurs et les concessionnaires se poursuit avec des équipements plus performants, qui nécessitent toutefois une technicité accrue pour leur maintenance et nécessiterait la création de 4 600 postes supplémentaires à horizon 2030.

Dans ce scénario, les 4 600 postes supplémentaires créés concerneraient surtout :

- **La spécialisation de postes existants**, notamment en lien avec le développement de la maintenance à distance et des outils distanciels, ainsi qu'avec l'intégration de la robotique. Les postes spécialisés ainsi créés seraient sensiblement les mêmes que dans le scénario précédent.
- **Et le renforcement des recrutements pour répondre à l'accroissement quantitatif de l'activité**, déjà entravé pour partie aujourd'hui du fait de l'absence de candidats en nombre suffisant pour répondre aux besoins.

"LOW-TECH"

→ **Enfin un scénario de rupture, le scénario "low-tech"**, où le volume d'emplois de la filière se stabilise et ne poursuit plus son développement, notamment en raison d'une baisse de la demande en équipements agricoles neufs et du développement des phénomènes d'auto-équipement et d'auto-réparation.

Dans ce scénario, le volume d'emplois du secteur resterait globalement **le même avec le maintien d'un équilibre délicat entre la spécialisation de certains postes et la nécessaire polyvalence des équipes** pour répondre à des besoins diversifiés de proximité.

Dans ce scénario, les tensions de recrutement risqueraient toutefois de s'accroître du fait des difficultés à concilier l'équilibre mentionné plus haut avec des conditions de travail plus optimisées pour les salariés (poursuite des astreintes, diversité des enjeux technologiques à traiter sans poste spécialisé, anticipation limitée de la maintenance et nécessaires pics d'activité en saison...).

ÉTALON : LE SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE

→ Dans le scénario de référence, la dynamique de création d'emplois est similaire à celle observée au cours des 10 dernières années et correspond à la création de 3 200 postes supplémentaires à horizon 2030.

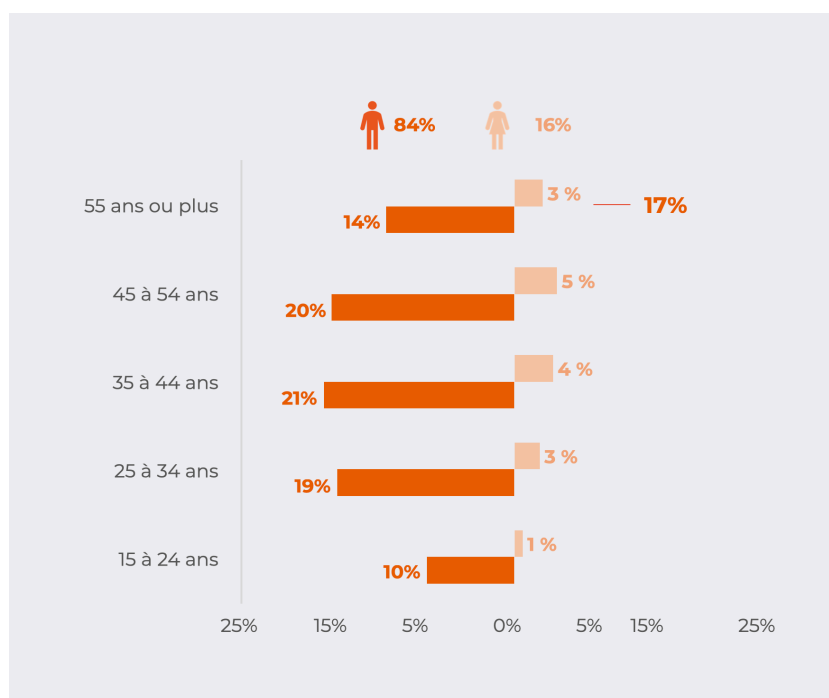
Voici comment se répartissent les créations nettes d'emploi dans les 4 scénarios présentés ci-dessus :

	Scénario de référence	Scénario 1 Full Services	Scénario 2 Gestion connectée	Scénario 3 Low-Tech
Prévisions d'emplois à horizon 2030	57 951	61 819	59 392	54 897
Évolution moyenne 2021/2030	6%	13%	8%	0,2%
Évolution moyenne annuelle	0,6%	1,4%	0,9%	0,03%
Créations nettes d'emplois	3 187	7 055	4 628	133
Moyenne annuelle des créations	354	784	514	15

2.3. Près de 10 000 départs à la retraite à anticiper d'ici 2030, qu'il faut ajouter au volume de recrutements prévisionnels

Aujourd'hui, 17% des salariés du secteur des agroéquipements sont âgés de plus de 55 ans et susceptibles de partir à la retraite dans les 10 prochaines années, ce qui représente au global près de 10 000 emplois qu'il faudra remplacer d'ici 2030.

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DE LA FILIÈRE AGROÉQUIPEMENTS (FRANCE MÉTROPOLITAINE)



Source : Insee RP INDREG 19

Les métiers les plus concernés par les prochains départs à la retraite sont les suivants :

- **Les services supports** : administratif, gestion, comptabilité... pour lesquels la part de plus de 55 ans est particulièrement élevée et qui risquent de se retrouver en tension dans de nombreux secteurs professionnels ;
- **Les métiers de la maintenance et réparation** : responsables techniques et mécaniciens notamment, avec près de 20% des effectifs des responsables d'ateliers et de cadres techniques qui ont plus de 55 ans et qu'il faudra remplacer sous dix ans ;
- **Les métiers de la distribution** : commerciaux, magasiniers... pour lesquels les prochains départs à la retraite seront nombreux, notamment pour les métiers du magasinage et de la vente en magasin.

Famille de métier	Sous-famille	Nombre d'emplois France métropolitaine en 2021	Nombre de salariés de 55 ans ou plus	Part de 55 ans plus (en %)
Production	Ingénierie, R&D	1 433	107	7%
	Ouvriers et techniciens spécialisés	7 173	1 242	17%
	Ouvriers non qualifiés	7 434	1 090	15%
	TOTAL	16 040	2 439	15%
Distribution	Vente de gros, import & export	4 173	501	12%
	Commercial, vente directe	7 352	971	13%
	Magasinage, vente en magasin	6 565	1 005	15%
	TOTAL	18 090	2 477	14%
Maintenance	Cadres techniques	355	69	19%
	Responsables d'ateliers	1 070	198	19%
	Techniciens	3 658	306	8%
	Mécaniciens et ouvriers qualifiés	8 502	1 241	15%
	TOTAL	13 585	1 814	13%
Support	Administratif, secrétariat	3 907	751	19%
	Comptabilité, gestion	3 142	632	20%
	TOTAL	7 049	1 383	20%
Total d'emplois ciblés		54 764	8113	15%

Source : RP INDREG 19 et URSSAF Open Data - Données au 31/12/2021

À noter, le taux peu élevé de plus de 55 ans observé pour les techniciens de maintenance s'explique par le fait que la catégorisation de ces métiers comme "techniciens" est relativement récente et concerne les effectifs les plus "jeunes" alors que les effectifs plus anciens relèvent de la catégorie "mécaniciens et ouvriers qualifiés".

2.4. Et des enjeux liés au turnover ou aux emplois vacants à intégrer aux projections

En complément des besoins de recrutement liés aux créations nettes d'emploi ou aux remplacements des prochains départs à la retraite, le secteur est également confronté à un turnover relativement important de ses salariés ainsi qu'à un certain nombre de postes non-pourvus, c'est à dire des postes qui pourraient être créés au regard de l'activité économique des établissements mais qui, faute de profils adéquats, ne se soldent pas par un recrutement et restent vacants.

Des facteurs qui jouent sur la pénibilité des métiers

Le secteur rencontre de fait de vraies difficultés de fidélisation des salariés liées à une certaine pénibilité des métiers, pouvant prendre plusieurs formes :

- **Une pénibilité physique, d'abord**, notamment pour les postes situés dans les ateliers de maintenance, qui impliquent le port de charges lourdes ou la répétition de certains gestes physiques, sans compter que le métier peut s'exercer dans différents lieux, en extérieur, en fonction des situations rencontrées par les exploitants agricoles clients. Le développement de l'outillage et de solutions ergonomiques permettent, pour partie, de pallier cette pénibilité.

- **Une pénibilité en terme d'horaires et de répartition saisonnière de la charge de travail**, avec des métiers qui comprennent des périodes d'astreinte, en cas de difficultés ou de panne d'un matériel, et une certaine saisonnalité liée aux saisons agricoles (avec des pics d'activité situés plutôt aux beaux jours et une gestion des imprévus inhérente au métier).

Les déplacements, nombreux pour certains postes (commerciaux, inspecteurs techniques, inspecteurs pièces...) peuvent aussi être source de pénibilité, notamment quand la zone géographique à couvrir s'étend (en lien avec le phénomène de concentration observé pour certaines structures du secteur).

- **Une pénibilité, enfin, liée à la complexification de la relation client**, due à l'augmentation de la technicité des matériels (qui renforce la dépendance des exploitants agricoles à l'expertise des équipes techniques), à l'augmentation de leur coût (qui renforce les attentes en termes de qualité de service), et au rôle primordial joué par ces outils dans l'exploitation agricoles (qui nécessitent de trouver une solution immédiate à la panne), qui sont parfois source d'épuisement de la part de salariés qui préfèrent alors quitter le secteur.

Un taux de turnover estimé à 14%

En termes de turnover, le taux de rotation moyen observé par la branche SDLM pour la distribution de matériels agricoles, de travaux publics et d'espaces verts est estimé à 14% des salariés⁴, correspondant à près de 7 700 fins de contrats à remplacer par an.

Ces recrutements correspondent pour partie au passage de salariés d'une entreprise du secteur à l'autre et ne nécessitent donc pas d'anticiper l'intégration de salariés supplémentaires dans le secteur toutefois, le fort taux de postes vacants interroge sur la capacité actuelle du secteur à attirer un nombre de candidats suffisant pour répondre à ses besoins.

⁴Source : Rapport de branche SDLM 2021 - Edité en janvier 2022

Et un nombre important d'emplois vacants, difficiles à calculer de façon précise

De façon approximative, les grands réseaux de constructeurs du secteur estiment qu'à l'échelle nationale, environ 200 postes seraient vacants dans leur réseau d'ateliers de maintenance et 100 postes le seraient également dans leur équipes de commerciaux de terrain, soit de l'ordre de 300 postes vacants par réseau de constructeur⁵.

En multipliant cette estimation par le nombre de grands réseaux de constructeurs/distributeurs existants à l'échelle nationale⁶, cela représenterait de l'ordre de 1 500 postes vacants à l'heure actuelle : 1 000 postes dans les ateliers de maintenance et 500 postes dans les réseaux de distribution.

2.5. En synthèse, des projections de recrutement à horizon 2030 allant de 10 000 recrutements dans une estimation basse à 18 000 emplois dans l'estimation haute

Au regard de ces différents éléments, il apparaît que 14 000 salariés supplémentaires seront nécessaires pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises du secteur dans le scénario de référence, qui est le scénario le plus mesuré dans la mesure où il s'appuie sur une dynamique proche de celle observée depuis 10 ans pour le secteur :

	Scénario de référence	Scénario 1 Full Services	Scénario 2 Gestion connectée	Scénario 3 Low-Tech
Prévisions d'emplois à horizon 2030	57 951	61 819	59 392	54 897
Évolution moyenne 2021/2030	6%	13%	8%	0,2%
Évolution moyenne annuelle	0,6%	1,4%	0,9%	0,03%
Créations nettes d'emplois	3 187	7 055	4 628	133
Départs à la retraite prévus d'ici 2030	9 310	9 310	9 310	9 310
Emplois vacants estimés	1 500	1 500	1 500	1 500
Total des besoins de recrutements estimés à horizon 2030	13 997	17 865	15 438	10 943
Moyenne annuelle des besoins	1 555	1 985	1 715	1 216
+ Rappel du nombre de fins de contrat enregistrées par an en moyenne qu'il faut remplacer, en mobilisant parfois des profils extérieurs au secteur	7 700	7 700	7 700	7 700

Ce volume pourrait atteindre près de 18 000 salariés supplémentaires, pour le scénario le plus ambitieux (scénario "Full Services"), en sachant qu'une bonne partie des besoins de recrutement sont "incompressibles", car liés aux remplacements des départs à la retraite et à la réponse aux postes vacants d'aujourd'hui (de l'ordre de 11 000 emplois).

Si on imagine que ces besoins seront lissés dans le temps, cela signifie qu'il faudrait être en mesure de former entre 1 500 et 2 000 personnes chaque année pour qu'elles intègrent les différents emplois du secteur.

⁵Source : Estimation croisant le retour de 3 grands réseaux de constructeurs : John Deere, Claas et AGCO (Challenger, Fendt, Massey-Ferguson et Valtra).

⁶5 grands réseaux ont été retenus pour l'estimation globale du nombre d'emplois vacants : John Deere, Claas, AGCO, Kubota et New-Holland.

DÉTAIL DES PROJECTIONS PAR MÉTIER

Famille de métier	Sous-famille	Nombre d'emplois en France métropolitaine	Poids dans l'emploi total (en %)	Emplois vacants estimés	Créations nettes d'emplois selon le scénario de référence	Départs à la retraite projetés à horizon 2030	Volume de recrutement à prévoir d'ici à 2030
Production	Ingénierie, R&D	1 433	3%	nd	83	107	191
	Ouvriers et techniciens spécialisés	7 173	13%	nd	417	1 242	1 659
	Ouvriers non qualifiés	7 434	14%	nd	433	1 090	1 522
	TOTAL	16 040	29%	nd	933	2 439	3 372
Distribution	Vente de gros, import & export	4 173	8%	nd	243	501	744
	Commercial, vente directe	7 352	13%	318	428	971	1 717
	Magasinage, vente en magasin	6 565	12%	181	382	1 005	1 568
	TOTAL	18 090	33%	500	1 053	2 477	4 030
Maintenance	Cadres techniques	355	1%	26	21	69	116
	Responsables d'ateliers	1 070	2%	79	62	198	339
	Techniciens	3 658	7%	269	213	306	788
	Mécaniciens et ouvriers qualifiés	8 502	16%	626	495	1 241	2 362
	TOTAL	13 585	25%	1 000	791	1 814	3 605
Support	Administratif, secrétariat	3 907	7%	nd	227	751	979
	Comptabilité, gestion	3 142	6%	nd	183	632	814
	TOTAL	7 049	13%	nd	410	1 383	1 793
Total d'emplois ciblés		54 764	100%	1 500	3 187	8 113	12 800

**LES DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT**

03

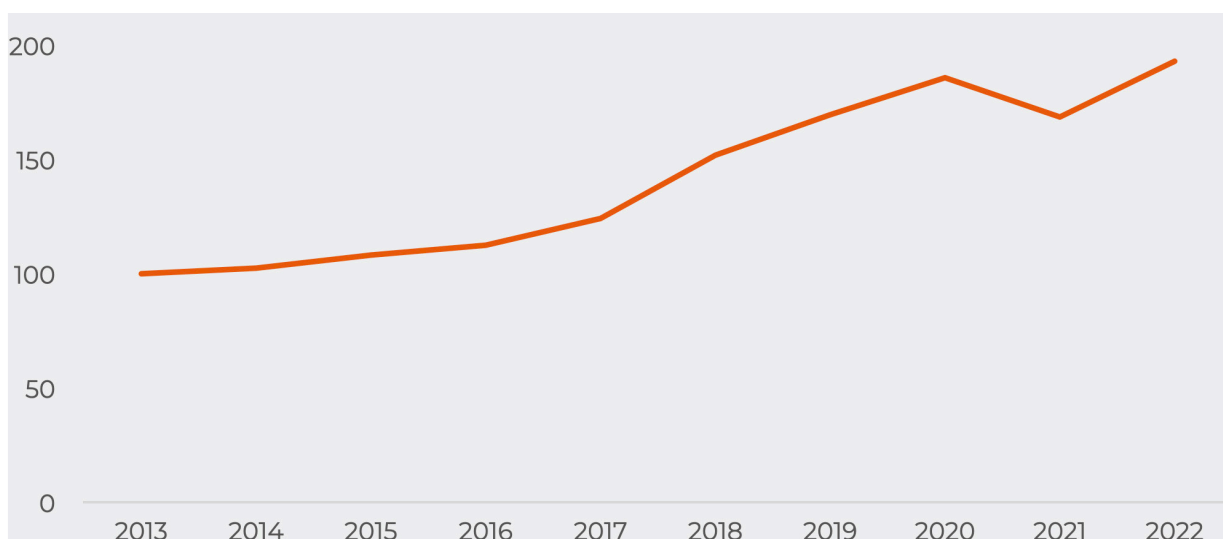
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT STRUCTURELLES, QUI RISQUENT DE S'INTENSIFIER AU REGARD DU VOLUME DE RECRUTEMENTS PRÉVISIONNEL POUR LES PROCHAINES ANNÉES

Le volume des projets de recrutement du secteur est en augmentation croissante depuis dix ans et les entreprises du secteur rencontrent de plus en plus de difficultés à recruter les profils recherchés. Elles se tournent alors vers différentes solutions transitoires dont certaines pourraient faire l'objet d'une réflexion collective.

3.1. Des perspectives qui interviennent dans un contexte de croissance des projets de recrutement depuis dix ans et de tension de plus en plus forte sur certains métiers

Les perspectives de recrutement dans la filière sont le prolongement d'une dynamique existante : sur près de dix ans, les besoins en recrutements ont presque doublé. L'augmentation est constante, y compris entre 2013 et 2017, période où le secteur a connu un léger recul de ses emplois, et n'enregistre qu'une baisse légère en 2020 à la suite de la crise sanitaire.

■ ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT (Y.C SAISONNIERS) DE MÉTIERS DES AGROÉQUIPEMENTS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (INDICE BASE 100)



Source : Pôle Emploi (Enquête BMO) 2022

Parmi les métiers les plus recherchés aujourd'hui à l'échelle de l'ensemble des entreprises du secteur (constructeurs et distributeurs) et en même temps les plus difficiles à trouver, on trouve :

- **les fonctions support** : notamment les employés de comptabilité, dont le poids dans le secteur est particulièrement prégnant du fait des enjeux liés aux dispositions comptables et fiscales liées à l'investissement dans les équipements agricoles ;
- **les métiers de la maintenance technique**, techniciens et ouvriers de la maintenance, qui sont des postes très demandés et en tension dans l'ensemble des secteurs d'activité, y compris dans le secteur industriel ;
- **ainsi que certains métiers de la production industrielle**, sur des postes d'ouvriers qualifiés ou non-qualifiés (monteurs, ajusteurs, ouvriers métalliers...) qui sont hors champ de la présente étude et font l'objet de travaux similaires par ailleurs.

Les métiers les plus difficiles à recruter de la production et distribution d'agroéquipements			
Métiers	Projets de recrutement 2022	Part de projets 2022	% difficultés 2022
Employés de la comptabilité	12 560	7%	63%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	6 920	4%	69%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	5 700	3%	67%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	4 360	2%	87%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	3 260	2%	76%
Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	2 620	1%	63%

Source : Pôle Emploi (Enquête BMO 2022)

Dans le tableau ci-dessus, les projets de recrutement ont été calculés sur la base d'une double entrée : métier/secteur. Concernant l'entrée secteurs : les données disponibles sont au niveau de la naf 88, ainsi trois secteurs au sein desquels on trouve le périmètre des agroéquipements ont été ciblés : Fabrication de machines et équipements (28), Commerce de gros (46) et Activités de location (77). Ensuite l'analyse a été affinée avec une entrée par métiers cibles de l'étude.

3.2. Des difficultés de recrutement qui s'intensifient, notamment sur les emplois liés à la maintenance, et qui induisent une concurrence entre les entreprises du secteur pour attirer et fidéliser les candidats

Les difficultés de recrutement s'accroissent pour l'ensemble des 15 métiers cibles de l'étude. Deux activités sont principalement concernées par ces difficultés de recrutement :

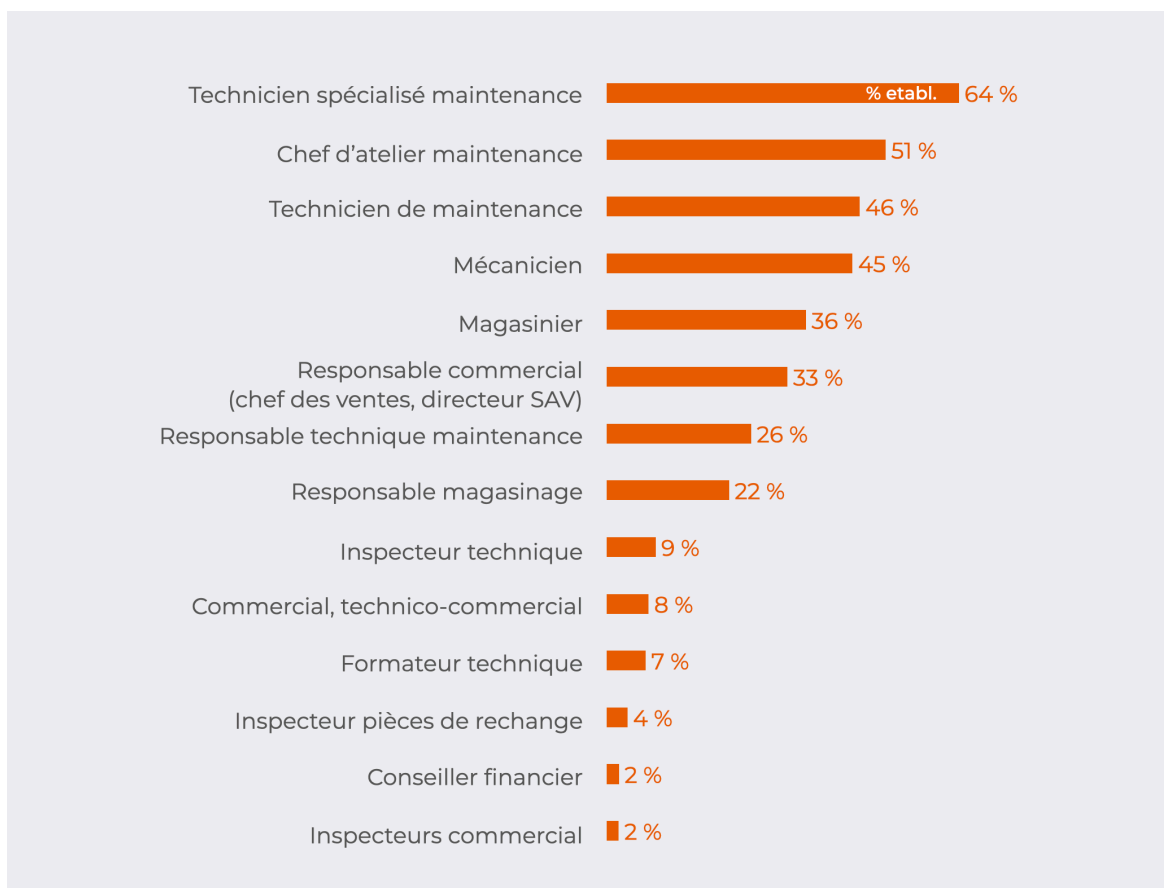
- **La maintenance et la réparation** où 9 établissements sur 10 déclarent des fortes difficultés à recruter sur ces profils, sachant que la quasi-totalité des métiers sont concernés :

- technicien spécialisé
- technicien
- chef d'atelier
- mécanicien

- **Le service de conseil/vente** pour lequel 60% des établissements déclarent de fortes difficultés à recruter, notamment pour les postes suivants :

- magasinier
- responsable commercial

POSTES POUR LESQUELS LES ENTREPRISES RENCONTRENT LE PLUS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Les concessions sont particulièrement concernées par ces difficultés de recrutement, qui sont moins prégnantes pour les postes proposés par les constructeurs et les équipementiers. Cette différence peut s'expliquer par un attrait renforcé pour les emplois proposés par les grandes entreprises que sont les constructeurs, ainsi que par la nature des profils recherchés (avec un niveau de formation plutôt équivalent au bac +3 ou bac +5 pour les constructeurs contre des niveaux bac à bac +2 pour les concessionnaires).

Les motifs principalement évoqués pour expliquer les difficultés de recrutement dans l'enquête électronique sont les suivants et relèvent d'abord d'un manque quantitatif de candidats (aucun postulant à une offre d'emploi) plutôt que d'un manque qualitatif (des postulants se présentent mais n'ont pas le profil requis) :

- **Un nombre insuffisant de candidats (49%)**
- **Des candidats insuffisamment formés/qualifiés (49%)**
- **Des conditions de travail contraignantes qui peinent à attirer (46%)**

Ces tensions qui s'exercent plus fortement sur les métiers de la maintenance créent des effets de concurrence dans le recrutement de ces profils :

- **entre constructeurs et concessionnaires**, les grandes entreprises comme les constructeurs ayant parfois plus de facilité à attirer certains talents que les plus petites structures, qui offrent moins de perspectives d'évolution professionnelle ou de mobilité ;
- **entre concessions**, qui rivalisent d'arguments pour tenter d'attirer des profils déjà formés au secteur, jouant, pour partie sur les salaires mais aussi sur les conditions de travail proposées ;
- **avec les secteurs professionnels connexes**, comme la mécanique automobile ou les poids lourds, pour lesquels les conditions de travail sont moins pénibles (pas de saisonnalité des emplois, pas d'astreintes, relation client plus apaisée...).

Elles conduisent les entreprises du secteur à renoncer à certains recrutements et à ne pouvoir que constater que des postes sont non pourvus (cf. point 2.4. ci-dessus). À titre d'illustration, la moitié Nord du réseau de concession d'un grand constructeur identifiait, à elle seule, en juillet 2022, **243 postes vacants dont 157 dans la maintenance**.

3.3. Un recours à l'alternance déjà important qui s'est renforcé, en lien avec les incitations post-Covid, et qui devrait se poursuivre

Le secteur de la distribution et de la maintenance des agroéquipements a une forte habitude de mobilisation de l'alternance, pour l'ensemble de ses activités.

Dans l'enquête diffusée auprès des entreprises, **plus de 95% d'entre elles déclarent accueillir au moins un apprenti et elles indiquent avoir renforcé leur recours à l'apprentissage pour pallier les difficultés de recrutement** de profils qualifiés .

Sur le plan statistique, pour la seule branche du commerce et de la réparation de matériel agricole, bâtiments et travaux publics, 6,2% des effectifs étaient en contrat d'apprentissage au 31 décembre 2020, soit un taux près de 2 fois supérieur à celui observé toutes branches d'activité confondues (3,3%)⁷.

De fait, l'apprentissage présente, pour ces métiers, un quadruple avantage :

- **Répondre aux besoins de recrutement des entreprises**, qui peuvent recruter des profils non qualifiés dans le secteur et accompagner leur montée en compétence en parallèle de leur poste de travail (en mobilisant notamment les CQP du secteur) ;
- **Permettre l'atteinte d'un niveau de qualification minimal dans le secteur (Bac Pro), voire la poursuite d'étude et l'atteinte d'un niveau BTS** pour des publics qui n'auraient pas forcément poursuivi leur parcours d'étude par la voie scolaire classique ;
- **Permettre une articulation pratique et opérationnelle entre la formation en centre et en entreprise** pour être le plus proche possible des attentes des entreprises et favoriser l'acquisition opérationnelle de la compétence en systématisant sa mise en application directe dans le cadre d'une mise en situation professionnelle ;
- **Et, plus largement, développer la polyvalence des profils** qui peuvent, par l'intermédiaire de l'apprentissage, et notamment par l'intermédiaire de postes en apprentissage successifs (par exemple entre le bac pro et le BTS) avoir une vision à 360° des entreprises du secteur, des services et de leurs enjeux respectifs, fortement apprécié des employeurs...

Si on peut supposer que le recours à l'apprentissage va se maintenir dans les prochaines années, l'évolution des incitations financières aux employeurs d'apprentis pourrait légèrement faire reculer le volume d'alternants recrutés par les entreprises du secteur.

3.4. Un recrutement qui se fait plutôt habituellement par cooptation mais qui, face aux difficultés, doit nécessairement s'élargir

Les recrutements du secteur se font principalement par l'intermédiaire du réseau proche et de la cooptation, en lien étroit avec le réseau agricole et les établissements de formation de proximité.

Ainsi, plus de la moitié des établissements interrogés via l'enquête indiquent recruter principalement via les moyens suivants :

- Les réseaux personnels et la cooptation de salariés (65% d'établ.)
- Les établissements scolaires & les réseaux d'anciens diplômés (61% d'établ.)
- Les réseaux sociaux (LinkedIn, Twitter...) (60% d'établ.)
- Les candidatures spontanées (55% d'établ.)

“Le secteur des agroéquipements c'est un petit monde, qui fonctionne beaucoup avec les réseaux, qui recrutait parmi les agriculteurs ou les fils d'agriculteurs. On pâtit aujourd'hui de cet entre-soi, on n'a pas suffisamment communiqué à l'extérieur”
 Entreprise de robotique agricole - Moins de 50 salariés

⁷Source : DARES, données annuelles au 31/12/2020, Insee, BTS 2020 (ex-DADS)

Les entreprises du secteur n'ont pas l'habitude de mobiliser les intermédiaires de l'emploi ou d'autres partenaires pour les aider à répondre à leurs besoins de recrutement non pourvus.

Pour répondre à leurs enjeux de recrutement, seul un tiers des établissements fait appel au service public de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi). Le dépôt des offres d'emploi sur les sites dédiés n'est pas systématique et la satisfaction vis-à-vis de ces acteurs est plutôt mitigée.

Ces derniers ont également été interrogés dans le cadre de l'étude et il apparaît que le secteur des agroéquipements n'est pas bien identifié par les intermédiaires de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, prescripteurs de formation...). Ils n'en connaissent pas bien les contours ou les métiers et le secteur a tendance à se confondre avec le secteur agricole dans son ensemble.

De nouvelles pratiques

Face aux difficultés croissantes et structurelles, les entreprises cherchent à élargir leur réseau de communication. A titre d'exemple, voici quelques initiatives recensées dans le cadre des travaux :

- Mutualisation des besoins de recrutement au sein des réseaux de concessionnaires et des marques pour s'appuyer sur l'image des marques et leurs canaux de communication ;
- Affichage "grand format" des besoins : affichage de banderoles devant les concessions, communication sur les camionnettes... ;
- Mise en place d'expérimentations avec les missions locales : recrutement de jeunes pour intégrer le CQP en alternance avant une éventuelle suite de parcours ;
- Création d'espaces Emploi dans les salons dédiés à l'agroéquipement (Innovagri, SIMA...) ;
- Intervention dans les classes et organisation de visites encadrées dans des salons ou des concessions, portées par des acteurs comme l'Aprodema.

Ces différentes pratiques pourraient gagner en impact si elles étaient démultipliées et partagées à l'échelle plus large de l'ensemble du secteur.

3.5. Et un recours de plus en plus fréquent à des profils qui ne sont pas issus des formations du secteur, et qui nécessitent un accompagnement spécifique à la prise de poste

Afin de pallier ces difficultés de recrutement récurrentes, les entreprises ont développé depuis plusieurs années des stratégies "alternatives" pour recruter des profils qui ne correspondent pas aux qualifications recherchées.

Ces profils peuvent relever de 3 dynamiques différentes :

- **Des recrutements de profils avec des niveaux inférieurs aux niveaux recherchés** (CAP, Bac Pro) avec la possibilité pour les entreprises de les accompagner, via la mobilisation de l'apprentissage, vers des niveaux de qualification supérieurs ;
- **Des recrutements de profils issus de formations généralistes, qui ne maîtrisent pas le secteur spécifique des équipements agricoles** (ex. mécanique générale, mécanique automobile, maintenance industrielle, électrotechnique...). Pour ces profils, l'accompagnement à la montée en compétences peut prendre des formes très diversifiées d'une entreprise à l'autre : du tutorat plus ou moins informel sur le poste, la mobilisation des outils de formation continue (formation des constructeurs, mobilisation de bureaux d'étude, ...), voire, pour certains cas, de l'immersion dans des exploitations agricoles.
- **Des recrutements de profils complètement extérieurs au sujet ou au secteur agricole** : c'est notamment le cas pour les profils recrutés dans les services commerciaux, mais cela peut toucher également les postes proposés dans les ateliers de maintenance. Les leviers de montée en compétences utilisés sont alors proches de ceux mobilisés au point précédent avec un accompagnement renforcé sur le poste.

Ces alternatives invitent à s'interroger sur les outils de formation et de professionnalisation les plus pertinents pour accompagner ces différents profils.

Des outils de soutien à l'emploi qui ne sont pas ou peu mobilisés, par méconnaissance

Dans les échanges avec les entreprises et dans l'enquête, il est apparu que certains outils pouvant représenter des solutions ou des alternatives aux difficultés de recrutement n'étaient pas mobilisés et méconnus des entreprises : c'est par exemple le cas de l'emploi partagé (groupements d'employeurs, GEIQ) mais aussi des outils de préformation mobilisables pour l'accompagnement à la prise de poste (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective).

Des pistes restent ainsi à explorer sur ces sujets car la réticence vient surtout d'une méconnaissance de ces outils et des solutions qu'ils pourraient permettre d'apporter.

**UNE OFFRE DE FORMATION
PEU VISIBLE**

04

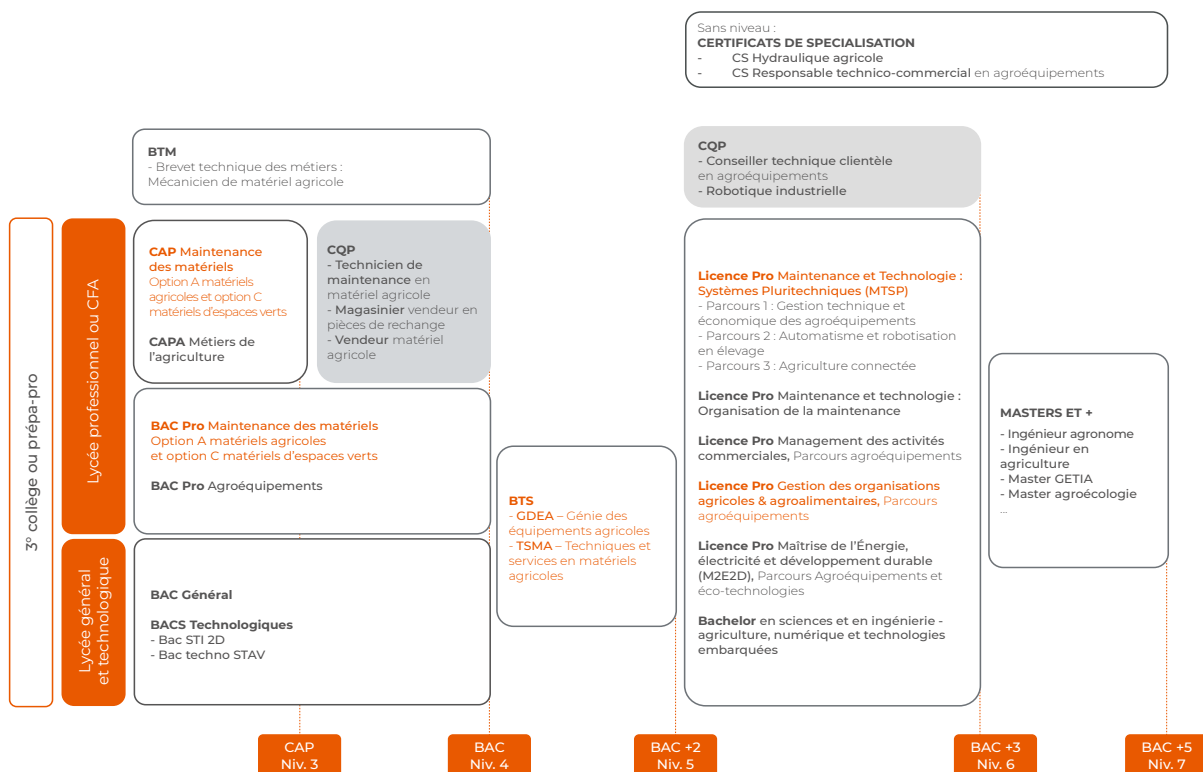
UNE OFFRE DE FORMATION COMPLEXE ET PEU LISIBLE, QUI NE FORME PAS SUFFISAMMENT DE CANDIDATS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

L'offre de formation qui mène à ces métiers est à la fois foisonnante (si on regarde l'ensemble des diplômes qui touchent de près ou de loin à ces sujets) et très ciblée (si on ne regarde plus que les diplômes réellement fléchés vers ces métiers). Les cursus de formation existants sont cohérents avec les besoins des entreprises mais gagneraient à être renforcés sur les plans quantitatifs et qualitatifs.

4.1. Une cartographie complexe de l'offre de formation

Les formations qui conduisent aux métiers de la mécanique agricole sont intégrées au sein d'une cartographie complexe, relevant de plusieurs certificateurs (Education Nationale, Ministère de l'Agriculture, branches professionnelles..) et avec des dominantes distinctes d'un diplôme à l'autre qui ne se retrouvent pas toujours dans les intitulés.

CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION CONDUISANT AUX MÉTIERS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE



UN PETIT NOMBRE DE DIPLÔMES FLÉCHÉS SPÉCIFIQUEMENT VERS CES MÉTIERS, QUI DESSINE UN PARCOURS DE FORMATION RELATIVEMENT COMPLET ET COHÉRENT, DU CAP À LA LICENCE PRO

Dans la cartographie des formations présentée ci-dessus, les diplômes de formation initiale les plus particulièrement fléchés vers les métiers de la distribution et de la maintenance des équipements agricoles ont été mis en surbrillance (en orange) :

- Le CAP Maintenance des matériels (options A - matériels agricoles)
- Le Bac Pro Maintenance des matériels (option A - matériels agricoles)
- Le BTS Génie des équipements agricoles
- Le BTS Techniques et services en matériels agricoles
- La licence pro Maintenance et Technologie : Systèmes pluri-techniques
- Et la licence pro Management des activités commerciales

Ces diplômes correspondent à la fois aux diplômes les plus directement fléchés vers les métiers visés au regard de leur contenu, mais aussi aux diplômes les plus fréquemment recherchés par les entreprises du secteur lorsqu'elles recrutent⁸.

L'articulation de ces différents diplômes permet la réalisation d'un parcours de formation complet, pouvant aller du CAP jusqu'à la licence pro, voire jusqu'au master (master GETIA) même si, dans la réalité, les suites de parcours concernent surtout l'articulation entre le bac pro et le BTS.

UN ENJEU LIÉ À LA DISTINCTION CLAIRE ENTRE LES DIPLÔMES QUI VISENT À L'UTILISATION DES ENJINS AGRICOLES ET CEUX LIÉS À LEUR COMMERCE/RÉPARATION

Les autres diplômes mentionnés dans ce schéma alimentent pour partie les effectifs du secteur mais les activités sur lesquelles ils débouchent sont souvent mélangées entre utilisation et conduite des engins agricoles (métiers exercés dans les exploitations agricoles, en CUMA⁹ ou dans les ETA¹⁰) et la maintenance de ces matériels. Cette association est relativement dommageable dans la mesure où ces activités procèdent de logiques très distinctes à plusieurs plans :

- **Sur le plan des compétences**, d'abord : les attendus en termes de compétences ne sont pas les mêmes pour chaque activité, l'activité d'un conducteur d'engin ne nécessitant qu'une maintenance de premier niveau tandis que le mécanicien agricole est spécialisé sur cette maintenance, à l'image des conducteurs de bus ou de poids lourds, dont le métier est différent d'un mécanicien poids lourds ;
- **Au niveau des profils recherchés**, ensuite, car ces deux activités s'exercent dans des conditions et des structures différentes, et s'adressent donc à des personnes éprouvant des motivations ou des appétences distinctes en fonction de l'activité visée ;
- **En termes d'affichage**, enfin, aussi bien pour les jeunes, les prescripteurs que pour les entreprises du secteur, dans la mesure où il est parfois difficile de naviguer entre les différents intitulés et abréviations des formations, ce qui ne facilite pas l'orientation vers ce secteur.

⁸Source : Enquête électronique auprès d'un panel de 130 entreprises du secteur

⁹Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole

¹⁰Établissements de Travaux Agricoles

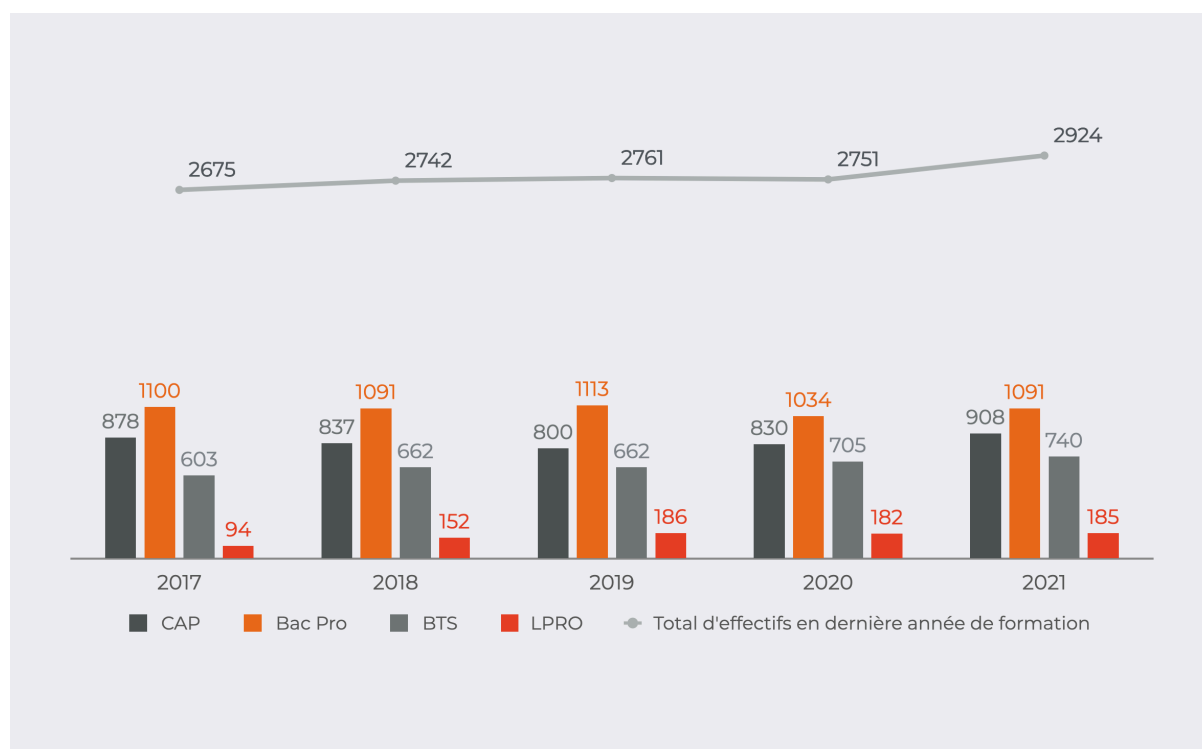
À ce titre, il paraît pertinent de poursuivre les efforts déjà engagés pour bien distinguer les diplômes, voire de revoir certaines appellations aujourd'hui peu claires.

Le terme "Agroéquipements" (utilisé pour le bac pro par exemple) est très large et ne permet pas de bien identifier les activités sous-tendues par ces diplômes, que ce soit pour l'utilisation des machines agricoles et la conduite d'engins, ou pour la maintenance mécanique et électronique de ces matériels. sur les plans quantitatifs et qualitatifs.

4.2. Un nombre de personnes formées qui évolue mais qui reste inférieur aux besoins quantitatifs de recrutement du secteur

Le nombre de personnes formées chaque année dans les six diplômes spécifiques du secteur connaît une progression en 2021. Cette année-là, 2 900 élèves étaient inscrits dans l'un des diplômes menant aux métiers du secteur, correspondant à une évolution de +10% du nombre d'inscrits depuis 2017. Cette évolution relève surtout du développement des licences professionnelles (+100 étudiants) et des BTS (+ 140 étudiants).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SCOLAIRES ET APPRENTIS EN DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION DES DIPLÔMES DES AGROÉQUIPEMENTS (FRANCE MÉTROPOLITAINE)

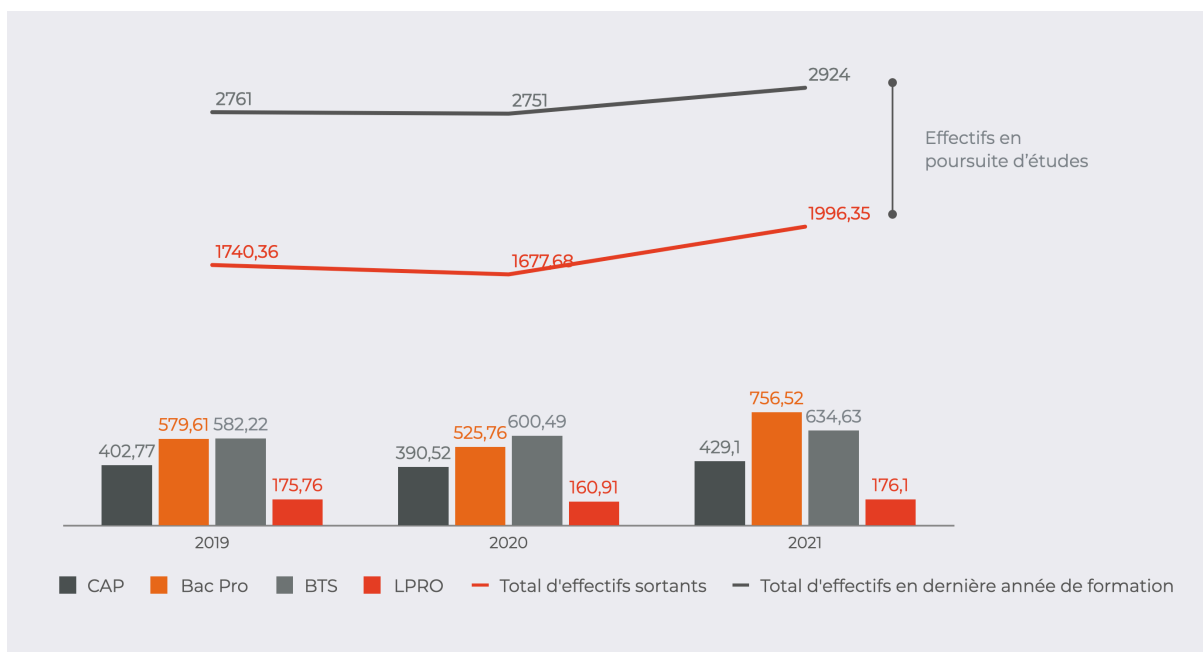


Source : Céreq (base Reflet) et SISE

Diplômes analysés dans le graphique précédent :

- CAP Maintenance de matériels
 - Option A matériels agricoles
 - Option C matériels d'espaces verts
- Bac Pro Maintenance des matériels
 - Option A matériels agricoles
 - Option C matériels d'espaces verts
- BTS GDEA – Génie des équipements agricoles
- BTS TSMA – Techniques et services en matériels agricoles
- Licence Pro Maintenance et Technologie : Systèmes Pluri techniques (MTSP)
 - Parcours : GTEA - Gestion Technique et Economique des Agroéquipements
 - Parcours : ARE - Automatisation et Robotisation en Élevage
 - Parcours : Agriculture Connectée
- Licence Pro Maintenance et Technologie : Organisation de la Maintenance (site d'Albi)
- Licence Pro Management des activités commerciales parcours Agroéquipements (Université de Lorraine)
- Licence Pro Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires, parcours agroéquipements (IUT de Rennes)

Le nombre de personnes formées reste cependant relativement inférieur aux besoins de recrutement du secteur. En regardant de plus près le nombre de sortants de formation qui s'insèrent sur le marché du travail chaque année (c'est à dire en retirant des 2 900 élèves formés sur chaque diplôme, les 928 élèves qui poursuivent leurs études), on obtient une estimation de près de 2 000 sortants de formation qui ont rejoint le marché du travail en 2021.



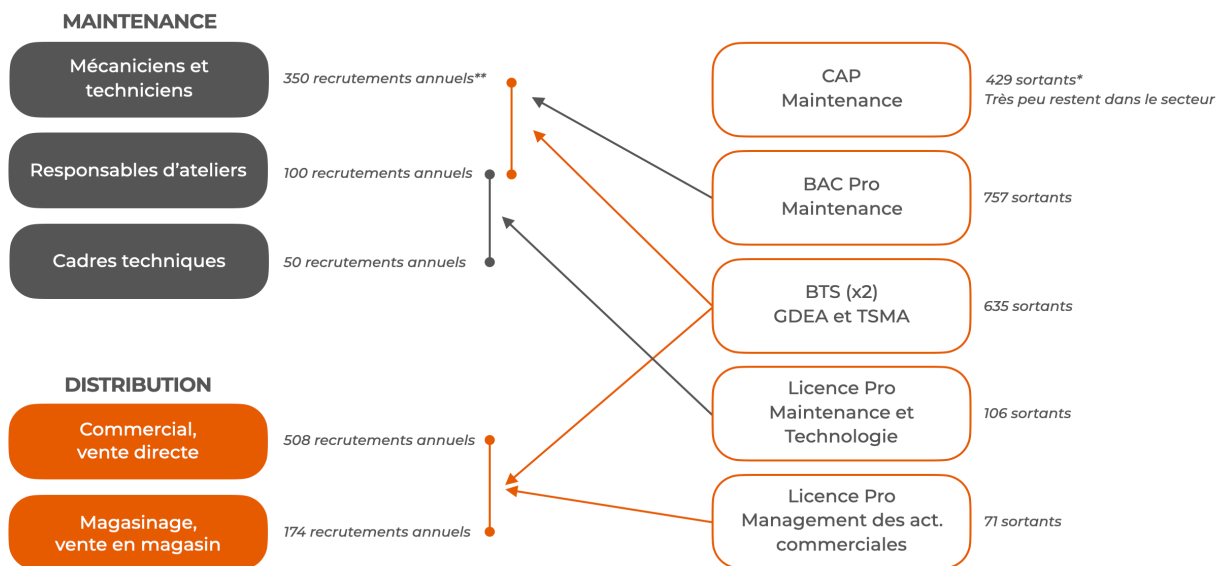
Les calculs d'effectifs sortants sont à titre indicatif. Les coefficients utilisés pour calculer les sortants pour les années 2020 et 2021 sont ceux de l'année 2019-2020. Pour l'année 2019 les coefficients de sortants de l'année 2018-2019 ont été utilisés.

Source : Inserjeunes (analyse de sortants 2019-2020) et enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de l'université

Si ce volume correspond globalement au volume des recrutements prévisionnels lissés sur les 10 prochaines années, il ne correspond pas aux profils recherchés : plus de la moitié de ces 2 000 sortants de formation (1 186 / 60%) ont un niveau équivalent ou inférieur au bac, ce qui ne correspond pas aux profils recherchés par les entreprises (niveau bac +2/BTS idéalement).

Ils ne permettent pas non plus d'absorber quantitativement l'ensemble des besoins prenant en compte le taux de turnover estimé à 14% des emplois du secteur chaque année (représentant 7 700 départs de postes).

ARTICULATION ENTRE LES BESOINS RH ESTIMÉS ET LE VOLUME DES SORTANTS DE FORMATION EN FONCTION DES DÉBOUCHÉS DE CHAQUE DIPLÔME



*Source : Inserjeunes

** Source : Besoins annuels estimés dans le scénario de référence (cf. partie 2) - hors turnover

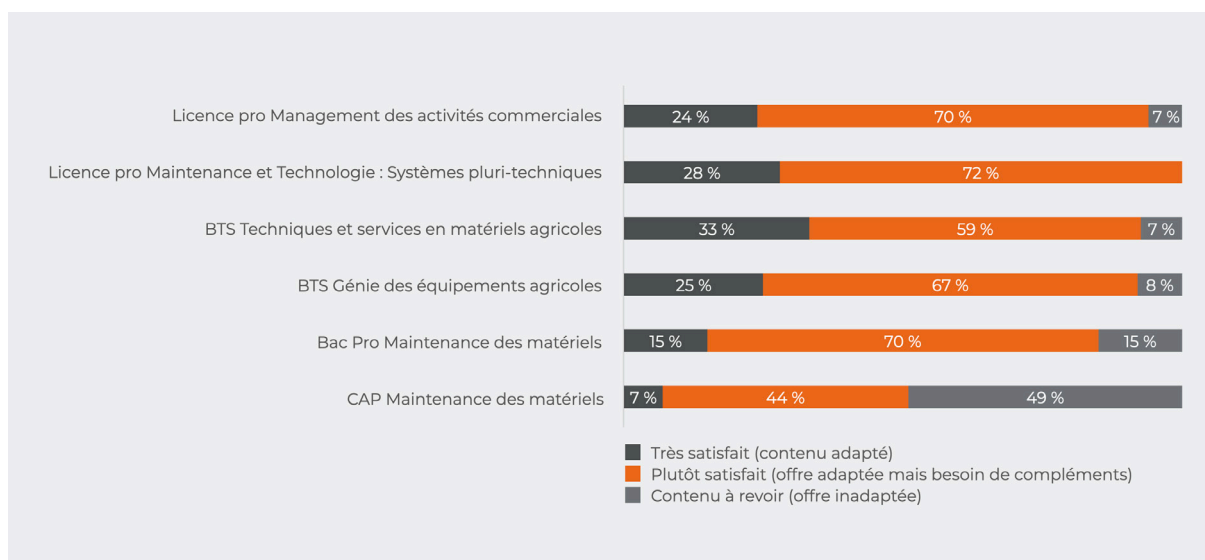
4.3. Une satisfaction relative concernant le contenu des cursus de formation existants, aussi bien concernant la formation initiale que la formation professionnelle

Au-delà des enjeux liés à la volumétrie des jeunes formés dans le secteur, l'étude a mis en valeur des enjeux liés au renforcement de certaines compétences clés dans les formations, en lien avec l'affirmation du caractère spécifique des formations conduisant aux métiers de la distribution et de la maintenance des matériels agricoles.

UNE SATISFACTION RELATIVE VIS-À-VIS DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

À l'exception du CAP Maintenance des équipements agricoles, les entreprises du secteur sont plutôt satisfaites des cursus de formation initiale permettant d'intégrer le secteur. Ils n'attendent pas la création de nouveaux cursus de formation mais plutôt des ajustements dans les contenus, notamment pour le bac pro Maintenance des équipements agricoles et les 2 BTS.

SATISFACTION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES CURSUS DE FORMATION INITIALE



Source : Enquête électronique auprès des entreprises de la production et distribution d'agroéquipements - Novembre 2022

Le cas particulier du CAP Maintenance des matériels agricoles :

Alors que près de 50% des salariés des ateliers de maintenance aujourd'hui en poste ont un niveau de diplôme équivalent au CAP (c'est à dire qu'ils se sont insérés sur le marché du travail après l'obtention de leur CAP), le diplôme ne correspond plus aujourd'hui aux attentes des entreprises.

Sont mis en cause : la durée de la formation, jugée aujourd'hui trop courte pour pouvoir véritablement accompagner les élèves sur la maîtrise des gestes techniques, ainsi que le caractère "par défaut" de certaines orientations qui conduisent à une forte volatilité des diplômés de ce CAP qui sont a priori peu nombreux à rester dans le secteur de la maintenance agricole une fois leur diplôme obtenu.

De fait, les 400 diplômés du CAP qui intègrent le marché du travail chaque année, n'intègrent pas les emplois du secteur et sont plutôt à retirer des totaux.

Le CAP pourrait être vraiment complémentaire au Bac pro car il permet de donner une base technique sur la maintenance et sur le métier mais ce n'est pas suffisant. Et les jeunes du CAP ils cherchent souvent à travailler donc ensuite ils s'insèrent sur des métiers très diversifiés ou des garages multimarques" - Établissement de formation initiale

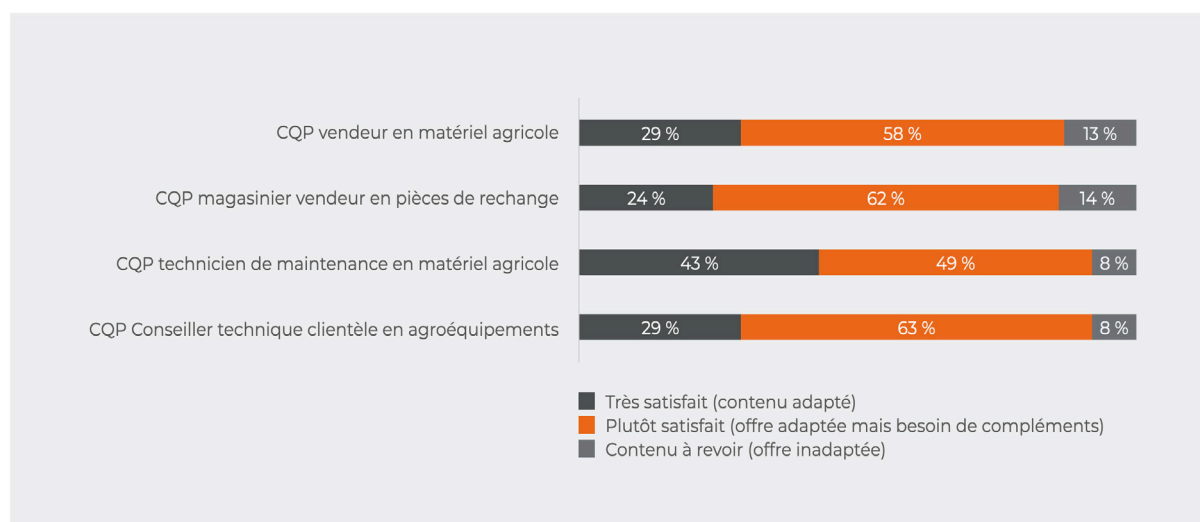


DES CQP DÉVELOPPÉS PAR LES BRANCHES QUI VIENNENT COMPLÉTER QUALITATIVEMENT L'OFFRE

En complément des outils de formation initiale, les réseaux d'entreprises et les branches ont développé leurs propres certificats de qualification professionnelle (CQP), à partir de référentiels métiers et de référentiels de certification directement construits par les entreprises et leurs représentants, pour répondre au plus près des besoins.

Les taux de satisfaction des entreprises vis à vis de ces outils sont relativement équivalents aux taux de satisfaction observés sur les outils de formation initiale et les CQP servent parfois de complément de formation à des cursus de formation dans le secteur (c'est par exemple le cas du CQP Technicien de maintenance, qui prolonge parfois le bac pro pour ceux qui ne souhaitent pas aller sur le BTS) :

SATISFACTION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES CQP DE BRANCHE



Source : Enquête électronique auprès des entreprises de la production et distribution d'agroéquipements - Novembre 2022

Le déploiement des CQP se heurte cependant à une triple difficulté :

- Des référentiels très (trop) exigeants et une difficulté de mise en œuvre pour les établissements de formation, notamment en termes de matériels et de plateaux techniques ;
- Une difficulté à garantir un nombre de formés suffisant, à rapprocher des difficultés de recrutement sur ces métiers et ces formations, et une absence de volontaires (établissements de formation, financeurs de formation, branches professionnelles...) pour supporter le risque financier lié à ces formations ;
- Une lisibilité pas toujours idéale de cette offre de formation et des différentes structures parties prenantes de leur déploiement.

4.4. Des attentes qui concernent plutôt le renforcement de l'offre existante et l'augmentation du flux de personnes formées que la création d'outils de formation ad hoc

En termes d'évolutions à apporter à l'offre de formation, l'enjeu réside moins dans le développement de nouveaux cursus ou de nouvelles spécialités, mais plutôt dans la réactualisation des diplômes existants et dans l'accroissement du nombre de personnes formées chaque année.

En effet, les entreprises interrogées dans le cadre des travaux identifient quatre grandes priorités pour améliorer l'offre de formation dans le secteur (et pour lesquelles il existe un réel consensus) :

- **Améliorer l'orientation vers ces diplômes et donner de la visibilité au secteur** : pour augmenter le nombre de personnes formées chaque année, garantir le remplissage optimal des sessions de formation et alimenter le vivier des salariés potentiels du secteur ;
- **Ajuster le contenu des diplômes existants** pour renforcer les compétences socles et bien articuler les éléments théoriques et pratiques vus en établissement de formation avec l'apport des expériences professionnelles et de l'alternance ;
- **Développer la formation pratique, en situation de travail**, permettant de développer plus rapidement et de façon plus opérationnelle les compétences techniques requises pour l'exercice du métier, aussi bien pour les jeunes en formation que pour personnes en reconversion ;
- **Accompagner l'actualisation des compétences des enseignants de ces cursus de formation** et garantir leur recrutement en nombre suffisant, dans un contexte de difficultés de recrutement d'enseignants sur ces sujets.

4.5. Des limites liées au recrutement et au développement des compétences des enseignants de ces diplômes

Le manque d'enseignants est le principal frein évoqué au développement de l'offre de formation du secteur aussi bien sur le plan quantitatif (le manque de formateurs empêche l'ouverture de sessions ou de parcours supplémentaires) que qualitatif (la limite des compétences maîtrisées par certains formateurs ne permet pas de former sur tous les diplômes).

De fait, les établissements de formation initiale peinent à trouver des enseignants pour ces parcours de formation. Cette pénurie est liée à plusieurs facteurs :

- **Un manque de candidats** aux concours d'enseignants des ministères (éducation nationale et agriculture) ;
- **Un déficit d'attractivité des salaires** proposés pour la formation par rapport aux salaires proposés par les entreprises du secteur ;
- **Et une difficulté à trouver des enseignants maîtrisant la diversité des compétences techniques requises** pour travailler sur les équipements agricoles.

Les enseignants sont également touchés par les évolutions de compétences dans le secteur, auxquelles s'ajoutent des enjeux qui leur sont propres. Ainsi, les enseignants de ces cursus doivent aujourd'hui composer avec des évolutions dans plusieurs champs de compétences :

- **Dans le champ technique**, au regard de l'évolution des compétences techniques observées dans le point précédent et de la nécessité de pouvoir proposer une formation de base solide, et pratique, sur la mécanique, l'électricité, l'électronique et l'hydraulique.
- **Sur le plan pédagogique et didactique**, en lien avec l'évolution des pratiques d'enseignement et la nécessité d'accompagner, de motiver et d'appuyer les progressions pédagogiques des élèves de façon plus individuelle.
- **Et dans les modalités d'évaluation**, dans la mesure où les certifications du secteur s'appuient de plus en plus sur des techniques d'explicitations du travail et des situations professionnelles rencontrées, nécessitant de mobiliser des compétences d'évaluation particulières.

Le soutien de la formation technique et technologique des enseignants des diplômes de l'agroéquipement a été évoqué comme priorité n°1 par les entreprises du secteur ayant répondu à l'enquête électronique. 2 entreprises sur 3 ont estimé qu'il s'agissait d'un des chantiers prioritaires pour améliorer l'offre de formation initiale du secteur et c'est le chantier qui a obtenu le score le plus élevé.

Cependant, les outils mobilisés pour accompagner ces évolutions de compétences ne sont pas institutionnalisés et relèvent de logiques empiriques propres à chaque établissement ou d'initiatives prises par les syndicats professionnels pour les appuyer et les tenir à jour.

Initiatives recensées pour appuyer la formation des enseignants :

- Modules de formation continue des constructeurs d'agroéquipements
- Participation aux Universités d'été de l'Aprodema
- Visite dans les concessions ou chez les constructeurs (à l'occasion des stages de leurs étudiants)
- Veille personnelle ou collective (ex. présentation d'un nouvel équipement par un constructeur au sein d'un établissement, participation à des journées portes ouvertes ou à des salons...)
- Lecture des manuels d'atelier des constructeurs, etc.

Comme pour les initiatives menées individuellement par certaines entreprises du secteur pour répondre à leurs difficultés de recrutement, il serait pertinent de développer des solutions collectives permettant de répondre aux besoins de recrutement et d'actualisation des compétences des formateurs.

Les établissements de formation qui tirent le plus leur épingle du jeu sur ce sujet semblent être les établissements qui mobilisent des intervenants extérieurs, issus du monde professionnel, pour intervenir sur leurs formations.

**RÉPONDRE AUX BESOIN DE
COMPÉTENCES DE DEMAIN**

05

POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE COMPÉTENCES DE DEMAIN : UN SOCLE DE COMPÉTENCES PARTAGÉES ET DES MODULES DE SPÉCIALISATION À CRÉER OU À RENFORCER

Il est vraisemblable que les évolutions que rencontre le secteur conduisent à une spécialisation croissante de certains postes plus qu'à la création de nouveaux métiers en tant que tels. Pour y répondre, les entreprises du secteur envisagent la formation initiale comme la création d'un socle de compétences partagées que des modules de spécialisation pourraient venir compléter a posteriori.

5.1. Des mutations attendues qui concernent plutôt la spécialisation de certains postes plutôt que la création de nouveaux métiers

Pour répondre aux différentes évolutions pressenties pour le secteur, il est vraisemblable que la dynamique de spécialisation de certains postes (commerciaux, techniciens de maintenance...) va se poursuivre et se renforcer : à partir d'un tronc commun, chaque profil se spécialisera sur une ou plusieurs thématiques. Cette spécialisation pourrait se faire avec :

- **Une entrée par gamme de produit**, avec une spécialisation par type de machine et par marque ;
- **Une entrée par technologie**, avec une spécialisation pouvant porter sur les modes de motorisation (et des postes spécialisés pour le traitement des moteurs à hydrogène ou des moteurs électrique par exemple) ou sur la connectivité de certains équipements (programmation robotique tonte ou élevage, expertise fuse et gps) ;
- **Une entrée par type de service**, en intégrant notamment le développement de la maintenance prédictive, nécessitant la maîtrise des outils de maintenance à distance et du relationnel correspondant.

La question de la création de nouveaux métiers ad hoc dans le secteur

L'intégration de nouveaux métiers concernera quelques fonctions, axées sur 3 aspects :

- **l'intégration de la data**, et le développement de postes de type data scientists ou data analysts en capacité de traiter la multitude de données issues des appareils connectés
- **le développement de postes spécialisés robotique et électronique embarquée**, en lien avec le développement de ces fonctionnalités dans les équipements agricoles ;
- **la création de postes de responsables transversaux**, en capacité de faire du lien entre les différentes expertises et d'en faire la synthèse pour le client, ainsi que de gérer les volets plus transversaux liés à la logistique du service et à son bon fonctionnement.

Ces besoins sont partiellement couverts aujourd'hui par les offres de formation existantes dans des secteurs généralistes ou industriels, posant plutôt la question du complément de formation nécessaire pour pouvoir être opérationnel dans le secteur des agroéquipements, ainsi que celle de la capacité à attirer ces profils dans un contexte de forte tension sur ces différents métiers, très demandés par de nombreux secteurs professionnels.

SYNTHÈSE DES BESOINS PRÉVISIONNELS, EN TERMES DE SPÉCIALISATION OU D'EMPLOIS :

	Création de nouveaux métiers	Spécialisation de postes	Besoins de recrutement accrus
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> · Spécialisation des postes technico-commerciaux, renforcement du volet conseil du poste nécessitant un bagage technique large (du « vernis » motorisation à de la spécialisation forte par gamme de produit) 	<ul style="list-style-type: none"> · Technico-commerciaux, ayant un fort bagage technique et en capacité de maîtriser les outils numériques
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"> · Évolution du poste de chef d'atelier vers des fonctions très transversales (relation client, logistique...) 	<ul style="list-style-type: none"> · Spécialisation des postes de techniciens · Techniciens moteurs H², électrique... · Techniciens maintenance prédictive · Techniciens spécialisés robotique tonte · Technicien spécialisés robot de traite · Technicien spécialisés GPS, isobus... 	<ul style="list-style-type: none"> · Techniciens (yc techniciens spécialisés) · Responsables techniques polyvalents
Support	<ul style="list-style-type: none"> · Data analyst, data scientist · Conseil client nouvelles technologies · Support nouvelles technologies · Formation client nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> · Développement du conseil financier et fiscal pour les clients 	<ul style="list-style-type: none"> · Production d'argumentations techniques · Formateurs / support technique (itinérant)

5.2. Un référentiel de compétences clés, axé autour de 8 grands domaines de compétences, pour se donner de la visibilité sur les priorités de formation

Un travail fin a été mené avec les entreprises et les membres du consortium pour établir la cartographie prévisionnelle des compétences clés liées à l'exercice de chacun des 15 métiers cibles :

DOMAINE	N°	CHAMPS DE COMPÉTENCES	CONSTRUCTEURS						CONCESSIONNAIRES								
			Conseil / Vente			Support technique			Atelier			Commercial / Magasin					
			Responsable produit constructeur	Inspecteur commercial	Conseiller financier	Inspecteur technique	Formateur technique	Inspecteur pièces de rechange	Responsable d'atelier	Responsable technique	Technicien	Mécanicien / Préparateur	Responsable commercial	Technico-Commercial	Magasinier comp. pair	Magasinier libre service / itinérant	
PRINCIPES D'AGRONOMIE ET AGROÉQUIPEMENTS	1	Principes d'agronomie de base, agro technique	x	x		x	x		x					x	x		
	2	Principes du smartfarming et de l'agriculture de précision	x	x		x	x		x					x	x		
	3	Techniques d'irrigation	S	S		S	S		S	S		S	S				
	4	Usages, fonctionnalités et optimisation des matériels	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
	5	Usages et optimisation des installations robotisées	S	S		S	S		S	S	S	S		S	S		
	6	Marchés et circuits de distribution	x	x	x										x	x	x
COMPÉTENCES TECHNIQUES DE BASE	7	Mécanique, électromécanique				x	x		x	x	x	x					
	8	Circuits hydrauliques				x	x		x	x	x	x					
	9	Circuits électriques				x	x		x	x	x	x					
	10	Electronique				x	x		x	x	x	x					
	11	Pneumatique				x	x		x	x							
	12	Structures métalliques (soudure, carrosserie...)				x	x		x	x	x	x					
SPECIALISATIONS TECHNIQUES LIÉES AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES	13	Électronique embarquée, mécatronique				x	x		x	x	x	x					
	14	Électronique de puissance (hydrogène, pile à combustible)				x	S		x	x	S	S					
	15	Transmissions et asservissements				x	x		x	x	x	x					
	16	Nouveaux systèmes de motorisation (vernis)		x		x	S		x	S	S	x	x	x			
	17	Méthodologie du diagnostic, recherche de pannes				x	x		x	x	x	x					
COMPÉTENCES NUMÉRIQUES	18	Informatique de base / bureautique	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	19	Utilisation des NTIC et des outils digitaux	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x
	20	Maintenance connectée / maintenance prédictive				x	S			x	x	S					
	21	Capteurs et objets connectés				x	x		x	x	x				x	x	x
	22	Isobus				x	x		x	x	S						
	23	GPS, cartographie, télématique				S	S	S	x	x	S				S		
	24	Gestion, analyse et traitement de la data	x	x		S	S		x	x	S			x	x		
	25	Programmation des automatismes				S	S				S				x		
	26	Communication et reporting écrit et oral	x	x	x	x			x	x	x	x			x	x	
COMPÉTENCES TRANSVERSALES	27	Organisation, gestion du temps et des priorités	x	x		x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
	28	Gestion de projet	x	x					x					x	x		
	29	Management d'équipe	x						x	x				x	x		
	30	Formation, accompagnement, pédagogie			x	x	x	x	x	x	x			x	x		
COMPÉTENCES COMMERCIALES	31	Techniques de vente	x	x	x									x	x	x	x
	32	Relation client / fournisseur	x	x	x			x	x	x				x	x	x	x
	33	Négociation	x	x	x									x	x		x
	34	Leviers de financement, fiscalité	x	x	x										x	x	
LANGUES	35	Anglais technique, à usage professionnel	x			x		x	x						x	x	x
SANTÉ / SÉCURITÉ	36	Santé et sécurité au travail / QSE / ergonomie	x					x		x	x					x	x

Ce travail a permis de mettre en exergue certains champs de compétences à renforcer dans les formations existantes ou en projet (les champs de compétences en jaune).

5.3. Une priorité de court-terme : renforcer quatre grands champs de compétences dans l'ensemble des diplômes du secteur

En termes de contenu, il semble nécessaire de renforcer quatre grandes catégories de compétences dans les diplômes existants pour répondre aux besoins de très court-terme :

1. Renforcer le socle des compétences techniques "de base"	2. Développer et valoriser les compétences interpersonnelles	3. Comprendre les principes agronomiques de demain	4. Sécuriser un socle de compétences numériques partagées
<ul style="list-style-type: none"> · Mécanique · Circuits électriques · Électronique · Circuits hydrauliques + méthodologie du diagnostic + sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> · Relation client/ fournisseur · Négociation · Management d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> · Principes d'agronomie de base · Principes de l'agriculture de précision 	<ul style="list-style-type: none"> · Utilisation des outils numériques et bureautiques · Fonctionnement des capteurs et des objets connectés · GPS, télématique Isobus
<i>Des compétences à renforcer et à articuler entre chaque cursus dans une logique de "suite de parcours".</i>	<i>Des compétences transversales essentielles pour adresser les enjeux de pénibilité des emplois.</i>	<i>Des principes à partager pour faciliter la compréhension des enjeux et la prise en main des matériels.</i>	<i>Des compétences qui deviennent essentielles et dont il faut sécuriser les bases pour envisager des spécialisations.</i>

Le nécessaire renforcement de ces compétences fait l'objet d'un consensus fort de la part de l'ensemble des acteurs interrogés aux différentes étapes de travaux.

Derrière ces champs de compétences à renforcer, trois grands enjeux se dessinent :

- **La nécessité de bien articuler l'apport de chaque diplôme sur ces compétences**, et d'en organiser le complément d'un cursus à l'autre, permettant à chaque fois de sécuriser les bases et d'aller un peu plus loin ;
- **La nécessité de voir la formation initiale comme la constitution d'un socle de compétences clés**, qui pourront ensuite être complétées par les expériences professionnelles (y compris les périodes d'alternance en entreprise) et par la formation continue pour aller chercher différentes spécialisations ;
- **La difficulté à trouver un juste équilibre pour la formation initiale entre maîtrise et approfondissement d'un certain nombre de compétences et survol des autres sujets** pour donner à voir l'étendue des enjeux liés aux matériels agricoles, dans des durées de formation relativement contraintes.

Par ailleurs, au regard des enjeux croissants d'actualisation permanente des compétences pour suivre les évolutions techniques et technologiques du secteur, la capacité des élèves à apprendre tout au long de la vie va devenir essentielle et sera une compétence clés de demain.

5.4. Et pour demain ? Des outils permettant d'accompagner la spécialisation des salariés sur certains blocs de compétences

Pour répondre aux évolutions technologiques qui touchent le secteur (robotique, motorisation, nouvelles technologies...), les entreprises vont avoir besoin de salariés disposant de compétences spécialisées.

Les compétences qui pourraient faire l'objet d'une spécialisation sont les suivantes :

Compétences de spécialité	Enjeux spécifiques
Maintenance prédictive et diagnostic à distance	Avec le développement de la maintenance prédictive et de la connectivité des équipements, il est vraisemblable que certains postes vont se spécialiser dans le diagnostic à distance.
Nouvelles technologies : GPS, isobus, électronique embarquée et transferts de données	Au regard de la complexité croissante des fonctionnalités des équipements, des postes spécialisés dans les nouvelles technologies : GPS, isobus... pourraient voir le jour, nécessitant des compétences pointues en électro-technique et en gestion des transferts de données.
Nouveaux modes de motorisation	Les nouveaux modes de motorisation vont induire la création de postes spécialisés avec des salariés disposant d'habilitations spécifiques : hydrogène/gaz, électricité...
Robotique : paramétrage d'équipements semi-autonomes	Le développement de la robotique ne nécessitera pas l'intégration de développeurs en tant que tels dans les concessions mais de profils capables de paramétrer des équipements semi-autonomes ou autonomes.
Data-analyst : traitement et analyse des données (télémétrie, cartographies...)	Le traitement de données est l'un des postes qui nécessitera vraisemblablement le recrutement de profils de plus en plus experts : data analysts, data scientists, aussi bien chez les constructeurs que chez les concessionnaires.
Financement : leviers de financements et fiscalité des équipements agricoles	Avec la complexification des modalités de financement et d'optimisation fiscale des équipements agricoles, les postes de conseillers financiers vont prendre de l'ampleur et nécessiter la maîtrise de l'ensemble de l'écosystème.

Cette spécialisation concernera aussi bien les jeunes diplômés, nouveaux entrants dans le secteur, que les salariés déjà en poste, pour lesquels il faudra accompagner la montée en compétence et la spécialisation progressive.

Pour accompagner cette montée en compétence, la mobilisation d'outils de formation propres aux entreprises ou la création de partenariats renforcés entre les établissements de formation et les entreprises pourraient constituer autant de réponses possibles.

**DES PARTENARIATS CROISSANTS
ENTRE LES ENTREPRISES ET LES
ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION**

06

DES PARTENARIATS CROISSANTS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, QUI SERONT ENCORE AMENÉS À SE RENFORCER POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE DEMAIN

Pour répondre aux besoins de recrutement et de montée en compétences attendus pour demain, aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif, les entreprises et les établissements de formation vont être amenés à travailler en étroite collaboration dans une logique de complémentarité accrue.

6.1. Un partenariat relativement clé entre établissements de formations et constructeurs d'agroéquipements, déjà bien établi

Dans le secteur des agroéquipements, les liens entre les établissements de formation et les entreprises sont relativement étroits. C'est particulièrement vrai pour les constructeurs qui sont très proches des organismes de formation rencontrés dans le cadre de l'étude.

Ces liens se traduisent de diverses façons :

- **Par la mise à disposition (via un prêt, une location ou un achat à un tarif préférentiel)** de matériel agricole récent, permettant aux établissements de formation d'utiliser des engins récents et de former les étudiants sur les fonctionnalités les plus récentes.
- **Par la mobilisation d'intervenants sur certaines thématiques de formation.** C'est particulièrement vrai pour les cursus de niveau bac +3 ou bac +5 qui mobilisent ces intervenants pour présenter certaines solutions ou certains matériels spécifiques.
- **Par l'accueil de stagiaires ou d'alternants des cursus de formation,** la pratique de l'alternance étant très répandue dans ce secteur. C'est d'ailleurs par le biais de ces échanges avec les entreprises que certains enseignants organisent leur propre formation continue (cf. chapitre 4).
- **Par l'intervention de certains professionnels pour présenter les équipements agricoles ou les fonctionnalités les plus récentes** aux formateurs et aux étudiants des cursus. Ces interventions informelles sont néanmoins précieuses pour s'assurer de la pertinence des formations au regard des évolutions technologiques rapides sur les agroéquipements.
- **Voire, par la coopération pour la création de nouveaux cursus de formation,** à l'image de certaines initiatives observées dans le cadre des travaux.

Aussi, les relations entre les entreprises et les établissements de formation sont clés pour permettre le bon déroulement des formations et leur caractère « actualisé » dans un secteur très mouvant où les matériels et leurs composants ne cessent d'évoluer et d'innover.

L'un des enjeux pour demain va résider dans la pérennisation et la valorisation de ces partenariats sous peine de voir rapidement la formation se dévaloriser, dans un contexte où il est probable que les mutations et les innovations technologiques s'accélèrent encore.

6.2. Le rôle clé joué par l'alternance, dans l'interface entre les établissements de formation et les entreprises, permettant une insertion professionnelle optimale pour les diplômés

En 2021, près de 60% des effectifs en formation dans les parcours de formation spécifiques à la filière étaient en apprentissage (58%). Cette proportion a évolué de près de 6 points depuis 2019.

Le CAP Maintenance des matériels et le BTS TSMA sont les formations qui accueillent le plus d'apprentis avec plus de 70% d'apprentis (respectivement 73% et 77%).

L'insertion professionnelle des diplômés des formations en apprentissage et de la voie scolaire classique est sensiblement différente : **6 mois après leur sortie de formation, les taux d'insertion des diplômés issus de l'apprentissage sont près de 2 fois supérieurs aux taux d'insertion des diplômés issus de la voie scolaire tous diplômés confondus.**

L'avenir des personnes formées dans la production et distribution d'agroéquipements						
Diplôme	Apprentissage			Voie scolaire		
	% poursuite d'études	% sortants	% sortants en emploi 6 mois après	% poursuite d'études	% sortants	% sortants en emploi 6 mois après
CAP Maintenance de matériels option A matériels agricoles	60%	40%	57%	56%	44%	20%
CAP Maintenance des matériels option C matériels d'espaces verts	49%	40%	55%	42%	58%	17%
Bac Pro Maintenance des matériels option A matériels agricoles	48%	52%	80%	65%	35%	51%
Bac Pro Maintenance des matériels option C matériels d'espaces verts	24%	76%	73%	32%	68%	40%
BTS Génie des équipements agricoles (GDEA)	18%	82%	81%	nd	nd	nd
BTS Techniques et services en matériels agricoles (TSMA)	19%	81%	94%	21%	79%	75%
LPRO Maintenance et Technologie Systèmes Pluritechniques (MTSP)	5%	95%	nd	nd	nd	nd
LPRO Management des activités commerciales (MTOM)	11%	89%	nd	nd	nd	nd

Source : Inserjeunes (analyse de sortants 2019-2020)
et enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de l'université

6.3. Des compléments de formation délivrés par les entreprises qui doivent se poursuivre pour répondre aux besoins de spécialisation

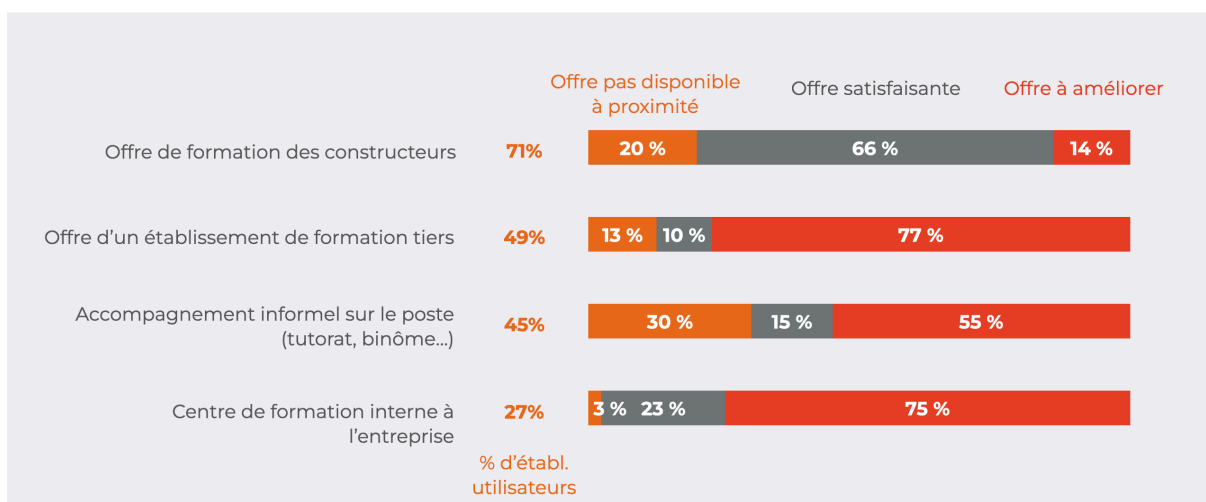
Aujourd'hui, l'offre de formation continue de la filière est essentiellement portée par les constructeurs d'agroéquipements qui déploient chacun un catalogue complet de formations continues.

Ces formations continues sont organisées en modules de différents niveaux, classés par poste ou par équipement, permettant de construire des parcours de formation continue progressifs pour chaque profil. Ces modules pourraient devenir des supports pour accompagner la spécialisation des postes mentionnée dans la partie 5 ci-dessus.

Si les entreprises interrogées dans le cadre des travaux sont globalement satisfaites par les outils de formation continue des constructeurs, elles s'interrogent surtout sur l'accessibilité de ces formations, en présentiel et en proximité, dans la mesure où les centres de formation des constructeurs sont parfois éloignés des lieux d'exercice de l'activité et où le distanciel ne se prête pas toujours idéalement au développement de la pratique opérationnelle.

En parallèle, certains concessionnaires ou réseaux de concessionnaires commencent à développer eux-mêmes leurs propres centres de formation, avec des cursus parfois certifiants, pour répondre de façon très spécifique à leurs besoins de recrutement. Le déploiement de ce type de solution nécessite une certaine taille critique pour s'assurer un minimum d'activité et ne pourra concerner que les plus gros réseaux.

■ RETOUR DES ENTREPRISES SUR LES OUTILS DE FORMATION CONTINUE EXISTANTS



Source : Enquête électronique auprès des entreprises de la production et distribution d'agroéquipements - Novembre 2022

3 autres axes de développement de la formation continue pourraient être explorés ou confortés :

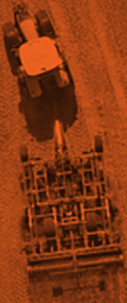
- **Le développement d'outils de formation en situation de travail** permettant de valoriser le développement des compétences sur le poste de travail, de type AFEST (formation en situation de travail).
- **L'intégration, dans les cursus de formation initiale, des modules de formation constructeurs de niveau 1**, permettant de sécuriser les bases techniques du métier mentionnées dans la partie 5 ci-dessus, à l'image de ce qui se fait déjà en Angleterre. Ces modules pourraient aussi être utilisés dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi pour des salariés en re-conversion professionnelle.
- **La création de modules de formation courte transversaux à plusieurs marques ou réseaux**, portés par les établissements de formation, et accessibles sur l'ensemble du territoire. Ces modules pourraient couvrir les différents champs de spécialisation mentionnés au point précédent.

6.4. Et des attentes concernant la transformation des formations "théoriques" en ateliers pratiques

De façon générale, les entreprises et les étudiants sont en attente de plus de pratique, de manipulation et de formation sur le terrain, en lien avec le caractère très opérationnel des métiers visés.

Cette pratique pourrait prendre plusieurs formes complémentaires :

- **Systématiser le développement des formations en alternance**, permettant à la fois aux élèves d'avoir des temps de pratique opérationnels et une meilleure chance d'insertion professionnelle et permettant aux entreprises de répondre à leurs besoins de recrutement.
- **Délocaliser certains modules de formation dans les concessions ou chez les constructeurs**, pour permettre aux élèves d'expérimenter l'exercice du métier en condition réelle, avec les matériels réellement utilisés dans les entreprises ;
- **Développer des outils de type concession-école**, à l'image de ce qui se fait en Allemagne, permettant aux étudiants de développer leur autonomie et de se gérer à la fois individuellement et collectivement ;
- **Intégrer des supports pédagogiques innovants** de type réalité virtuelle ou réalité augmentée pour venir faciliter les manipulations sur les différents équipements (démontage et remontage facilités) et démultiplier les matériels accessibles en formation (en limitant le coût d'acquisition).



CONCLUSION ET PRÉCONISATIONS



DES ENJEUX POUR DEMAIN AXÉS SUR 3 SUJETS : L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS, LE RENFORCEMENT DES OUTILS DE FORMATION ET LA POURSUITE DES ÉCHANGES

En conclusion, le développement du secteur des agroéquipements devrait se poursuivre, avec une combinaison vraisemblable des différents scénarios de développement envisagés, portée par le déploiement accéléré de la connectivité des équipements et l'élargissement de la gamme des services proposés par les constructeurs et les concessionnaires.

Pour accompagner cette dynamique, plus de 15 000 recrutements sont à prévoir dans les prochaines années, notamment dans les métiers du développement commercial et de la maintenance. Ce développement quantitatif sera accompagné d'une spécialisation de certains postes sur des équipements ou des technologies spécifiques et par l'intégration, dans une moindre mesure, de quelques nouveaux métiers.

Les cursus de formation existants sont une base solide pour pouvoir répondre à ces futurs besoins sous réserve :

- **De renforcer l'attractivité des métiers et d'augmenter le volume de diplômés**, notamment pour les niveaux bac pro ou BTS qui concentrent l'essentiel des besoins de recrutement ;
- **De renforcer un certain nombre de compétences socles dans ces diplômes**, permettant de répondre à des besoins de très court-terme ;
- **De trouver la bonne articulation entre une formation initiale généraliste et des outils de formation complémentaires**, permettant d'accompagner la spécialisation de certains postes.

Pour répondre à ces enjeux, les entreprises du secteur et les établissements de formation vont être amenés à travailler étroitement ensemble, dans une logique de complémentarité accrue sur tous les plans (sur le plan du matériel et des plateaux techniques, sur le plan des intervenants et des enseignants, sur le plan de l'offre et des spécialités de formation...).

Cependant, au regard des difficultés de recrutement déjà rencontrées par le secteur, il semble nécessaire d'accompagner ces évolutions d'un programme de travail partagé pour faire connaître ces métiers et les parcours professionnels possibles dans ce secteur, ainsi que pour en fidéliser les salariés, en travaillant notamment sur les conditions de travail et les facteurs de pénibilité aujourd'hui pointés du doigt.

POUR RÉPONDRE À CES DIFFÉRENTS ENJEUX, TROIS GRANDS DÉFIS ET DOUZE CHANTIERS ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS QUI FERONT L'OBJET D'UNE DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE DANS LE SECOND VOLET DES TRAVAUX :

Défi n°1 : Attirer et fidéliser les compétences

Chantier 1 - Porter un discours commun sur les métiers du secteur

Il s'agit ici de s'accorder à la fois sur la terminologie utilisée pour désigner ces métiers ainsi que de mutualiser les différentes campagnes de communication engagées, parfois à diverses échelles, par les entreprises du secteur et leurs représentants (eux-mêmes pluriels), pour aller sensibiliser les jeunes à ces métiers avec un discours et des outils renouvelés, donnant à voir le caractère technologique et innovant de ce secteur.

Chantier 2 - Élargir le sourcing des candidats aux recrutements

Les réseaux de recrutement utilisés par les entreprises du secteur sont aujourd'hui relativement limités et gagneraient à être élargis en développant les partenariats et les expérimentations avec les intermédiaires de l'emploi et de l'orientation (Pôle Emploi, missions locales, conseillers d'orientation...), en élargissant le sourcing des candidats aux recrutements (féminisation des emplois, reconversion, parcours d'insertion pour des publics éloignés de l'emploi...), et en s'appuyant sur divers outils permettant de construire des parcours sur-mesure pour ces publics.

Chantier 3 - Outiller et accompagner les entreprises sur la gestion des ressources humaines

La majorité des employeurs du secteur sont des entreprises petite taille qui ne sont pas toujours outillées sur le plan RH et qui sont preneuses d'échanges de pratiques, de conseils ou d'accompagnement pour sécuriser l'intégration et la fidélisation de leurs salariés (marque employeur, nouvelles attentes des salariés vis à vis du travail...) et pour bien identifier leurs marges de manoeuvre pour lever certains freins périphériques à l'accès à ces métiers (rémunérations valorisées des apprentis, prise en charge des frais de logement, emploi du conjoint dans certaines zones rurales...).

Chantier 4 - Limiter la pénibilité des métiers pour fidéliser les salariés

Comme pour le point précédent, il s'agit ici de travailler avec les entreprises du secteur pour identifier les leviers et les bonnes pratiques permettant de limiter la pénibilité des métiers (aides au travail de type exosquelettes, gestion des astreintes et de la saisonnalité de la charge de travail, itinérance et déplacements, relations avec les exploitants agricoles...) et d'expérimenter certaines solutions à ces difficultés.

Défi n°2 : Renforcer les outils de formation pour faire face aux besoins**Chantier 5 - Renforcer la lisibilité et la complémentarité des cursus de formation**

L'offre de formation du secteur mélange des cursus menant à la conduite d'engins agricoles et les cursus visant à la distribution et à la réparation des équipements qui relèvent de logiques distinctes. Par ailleurs, les programmes des cursus "cœur de cible" CAP, Bac Pro, BTS et Licence gagneraient à être coordonnés dans une logique de complémentarité et de valeur ajoutée accrue pour les étudiants qui suivent l'intégralité de la chaîne de formation.

Chantier 6 - Assurer le recrutement des enseignants et le maintien à jour de leurs compétences

Le développement des formations agroéquipements est limité par un déficit d'enseignants en capacité d'assurer des modules de formation qui, pour certains, deviennent de plus en plus techniques. Il s'agit donc à la fois de pallier au déficit d'enseignants pour ces cursus et d'accompagner l'évolution et le maintien à jour des compétences des enseignants déjà en poste.

Chantier 7 - Renforcer l'aspect pratique et opérationnel des formations

Pour renforcer l'opérationnalité des formations et s'assurer du caractère récent des matériels utilisés, plusieurs lieux ou supports de formation pourraient être expérimentés en lien étroit avec le milieu professionnel et les entreprises qui deviendraient ainsi partie prenantes d'une partie des formations.

Chantier 8 - Encourager les relations entreprises / établissements de formation

De la même façon, les professionnels du secteur pourraient jouer un rôle accru dans les formations initiales du secteur, tout d'abord au regard de leur rôle de maître d'apprentissage, crucial dans l'accompagnement des étudiants, mais aussi en développant des contributions complémentaires comme l'animation de certains modules de formation, la participation à des actions ou à des jurys, et la co-crédation de cursus de formation.

Chantier 9 - Articuler le tronc commun avec la mobilisation de modules de spécialisation

Pour renforcer l'offre de formation du secteur et répondre aux besoins, il s'agit à la fois de conforter le tronc commun des diplômés de formation initiale sur un certain nombre de compétences clés et d'articuler les outils de formation initiale avec les outils de formation continue portés par les entreprises du secteur pour développer les modules de spécialisation nécessaires (maintenance prédictive, programmation des automatismes, technicien GPS, isobus...).

Chantier 10 - Accompagner la valorisation de la formation en situation de travail

Pour accompagner l'évolution des compétences des salariés déjà en poste, des outils de formation et de reconnaissance des compétences acquises en situation de travail ou via du tutorat pourraient être développés. Ces outils pourraient par exemple être utilisés pour accompagner de façon plus "formelle" la prise de poste de salariés formés dans des cursus généralistes qui doivent acquérir des bases partagées sur le secteur des agroéquipements.

Défi n°3 : Conforter et poursuivre le dialogue engagé à l'occasion de ces travaux**Chantier 11 - Se doter d'outils permettant de suivre l'évolution des emplois et du secteur**

Pour accompagner le développement du secteur, il sera essentiel de pouvoir se doter d'outils permettant de suivre et de mesurer le rythme des évolutions afin de pouvoir ajuster, en temps réel, les outils de recrutement et de formation, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. À ce titre, un outil partagé par les deux principaux réseaux professionnels du secteur (Axema et Sedima) semblerait particulièrement pertinent.

Chantier 12 - Conforter le rôle et la feuille de route du Campus des métiers et des qualifications

La présente feuille de route pourrait alimenter les chantiers portés par le jeune campus des métiers et des qualifications Agroéquipements pour poursuivre le dialogue avec l'ensemble des acteurs du secteur au sein d'un outil conçu spécifiquement pour articuler l'offre de formation avec les besoins des entreprises et des territoires. La nature du campus se prête également au montage de projets pédagogiques innovants, mêlant les apports des entreprises et ceux des établissements de formation. Son rayonnement pourrait être plus large que la région Bourgogne-Franche-Comté.



Rapport d'étude novembre 2022
EMPLOIS, MÉTIERS ET COMPÉTENCES DANS LA FILIÈRE AGROÉQUIPEMENTS
ENJEUX ET PERSPECTIVES À HORIZON 2030

www.terredavance.com