



Diagnostics métiers en tension

Conducteurs d'engins agricoles et forestiers

Le présent diagnostic porte sur le métier « Conducteurs d'engins agricoles et forestiers ». Avec **770 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur dix ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

770 personnes exercent ce métier :

- Selon le secteur employeur, ce métier recouvre les fonctions de tractoriste, pilote de machines de bûcheronnage ou de débardage...
- 1 % de femmes. Uniquement des emplois salariés dont 84 % en CDI.
- 6 % à temps partiel.
- 43 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 31 % n'ont pas de diplôme ; 17 % ont un niveau bac.



- 62 % des emplois dans le secteur « Culture et production animale, chasse et services annexes » (en particulier « Culture de la vigne » et « Activités de soutiens aux cultures ») ;
- 11 % dans les « Services d'aménagement paysager » ;
- 5 % respectivement dans la « Sylviculture et exploitation forestière » et le « Commerce de gros » (fruits et légumes ; matériel agricole...).

Un métier qui peut s'exercer dans des structures privées (exploitations agricoles, entreprises du paysage, Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers – ETARF) ; associatives (Coopératives d'utilisation de matériel agricole – CUMA) ou, plus rarement, auprès d'employeurs relevant d'autres statuts (ex : scieries).

- 81 % des postes se situent dans un établissement de moins de 50 salariés.

260 demandeurs d'emploi

pour ce métier

- 39 % n'ont pas de diplôme ;
- 35 % ont un niveau CAP-BEP ;
- 18 % un niveau bac.



85 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante



visant ce métier

- Très majoritairement dans le domaine de formation « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts ».
- 74 % en formation initiale – apprentissage ; 14 % en formation initiale – voie scolaire ; 12 % en formation continue des demandeurs d'emploi.

Des difficultés de recrutement importantes



- 410 projets de recrutement en 2023, dont 83 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans les Bouches-du-Rhône et le Var (seuls départements en région où les données permettent de mesurer la tension).

Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre
- La formation et aux besoins de compétences
- La sécurisation des parcours et la qualité de vie au travail

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2021) ; France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Des emplois en volume restreint mais en forte hausse

- 770 personnes exercent ce métier en région, soit 0,04 % de l'emploi régional.
- Un nombre qui croît fortement : + 34 % entre 2014 et 2020 (contre + 4 % tous métiers sur la même période).
- Différents facteurs contribuent à l'augmentation et à la diversification des besoins de main-d'œuvre : rôle important des agroéquipements dans l'évolution des secteurs, nécessité des travaux mécanisés dans l'exploitation et l'entretien du milieu naturel, diversité croissante des équipements, technicité grandissante, évolution des organisations du travail, reconnaissance accrue du métier...

Une concentration territoriale des emplois mais une diversité d'employeurs

- 9 emplois sur 10 sont concentrés et répartis de manière quasi-homogène sur trois départements : le Var, le Vaucluse et les Bouches-du-Rhône.
- Des postes salariés relevant de différentes branches professionnelles en région : CUMA (33 %), entreprises du paysage (29 %), centres équestres (10 %), entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles (10 %), commerce de gros (5 %)..

Des offres d'emploi et des projets de recrutement en augmentation notable

- 870 offres diffusées en 2022 (soit trois fois plus qu'en 2018).
- 410 projets de recrutement en 2023 (soit 1,5 fois plus qu'en 2018).
- L'intensité des embauches (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension pour ce métier.

Des difficultés de recrutement importantes et persistantes

- 83 % des projets de recrutement sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (63 % tous métiers).
- Cette part se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années.

Une main-d'œuvre disponible inégalement répartie sur le territoire

- 260 demandeurs d'emploi pour ce métier.
- Un nombre de demandeurs d'emploi en légère augmentation (+ 6 % sur un an contre - 4 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Un déséquilibre plus prononcé dans le Var et les Bouches-du-Rhône, qui concentrent respectivement 40 % et 34 % des offres d'emploi mais seulement 15 % et 23 % des demandeurs d'emploi.
- Et ce, au regard du Vaucluse qui compte 20 % des offres et 54 % des demandeurs d'emploi.

Un volume modéré de formés et de jeunes demandeurs d'emploi

- Seulement 85 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier.
- 19 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (contre 25 % tous métiers).
- Des jeunes qui s'orientent modérément dans ce métier, en formation et sur le marché du travail. En raison notamment d'une méconnaissance des métiers du monde agricole et de la filière bois, et de contraintes réglementaires (âge minimum de 16 ans pour être formé à la conduite de tracteur).

Une très faible mixité et des effectifs en emploi relativement jeunes

- Ce métier révèle d'autres spécificités, au regard notamment de la famille de métiers élargie des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons.
- Des emplois quasi exclusivement masculins : 99 % des personnes exerçant ce métier sont des hommes (contre 74 % dans la famille professionnelle élargie et 51 % tous métiers).
- Des femmes en très faible proportion parmi les potentiels entrants dans le métier : seulement 4 % des demandeurs d'emploi et 7 % des formés.
- Un métier plutôt « jeune » : 26 % des actifs en emploi ont moins de 30 ans (contre 18 % dans la famille professionnelle élargie et 17 % tous métiers) et 25 % ont 50 ans ou plus (contre 41 % dans la famille professionnelle élargie et 33 % tous métiers).
- Un renouvellement générationnel déjà amorcé : la proportion de seniors dans l'emploi a diminué de 5 points entre 2014 et 2020 (contre + 3 points tous métiers) tandis que celle des jeunes augmentait de 3 points sur la même période (- 1 point tous métiers).

Un métier qui fait face à une pénurie de jeunes formés

Malgré les constats encourageants sur l'emploi évoqués dans le présent diagnostic, les remontées de terrain soulignent que les difficultés de recrutement du métier sont notamment liées au manque de personnes formées en région. Des aspects culturels sont cités : moindre sensibilité aux différents métiers de l'agriculture chez les jeunes qui ne sont, dans leur majorité, plus issus du monde agricole ; apprentissage plus lent de ce fait. Sont aussi évoquées des problématiques liées à l'appareil de formation en manque d'équipement (machines, tracteurs...) pour former les jeunes, efficacement et en nombre. Les coûts élevés des équipements de plus en plus sophistiqués et trop onéreux pour les organismes de formation seraient principalement en cause.

Sources : Étude de l'ORM sur les métiers porteurs en région (2020) et entretiens complémentaires (décembre 2023).



Pistes d'action préconisées

- **Diversifier les modalités de sourcing et de formation** pour élargir le vivier des nouveaux entrants : VAE, insertion par l'activité économique (IAE), contrats de professionnalisation expérimentaux... et ce, en lien étroit avec les employeurs pour les impliquer dans la construction du parcours, de la détection des candidats à leur embauche.
- **Encourager l'orientation de demandeurs d'emploi** vers ce métier, en s'appuyant notamment sur des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POEC de tractoriste) et ce, avec le soutien renforcé de France Travail (ex-Pôle emploi)¹.
- **Promouvoir l'accompagnement des parcours de reconversion et de mobilité professionnelle** vers ce métier dans le cadre notamment des conventions et cofinancements existants entre OCAPIAT et Transition pro PACA.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier auprès des jeunes : valoriser les outils existants auprès des conseillers pour une meilleure information sur le métier, ses différentes activités et lieux d'exercice (site Agrorientation de l'Apecita, fiches métiers de l'Anefa, chaîne Youtube de la Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT), ressources sur la filière agroéquipement...).
- **Diversifier les outils de communication sur le métier** (vidéos, webinaires sur Internet, sur les réseaux sociaux ; concours MSA « Le Pré vert » pour valoriser les métiers agricoles auprès des élèves ; découverte immersive des activités, des équipements modernes et performants, grâce à la réalité virtuelle) ; encourager l'intervention des professionnels dans les établissements scolaires pour parler de leur métier, déconstruire les préjugés (appréhension de la conduite, freins culturels) et favoriser la mixité...
- **Valoriser la contribution des conducteurs d'engins à l'exploitation et à l'entretien du milieu naturel**, dans l'entreprise voire dans son environnement plus large, au regard de la diversité des activités conduites et de leurs technicités grandissantes (technologie embarquée) ainsi que des enjeux de transitions numérique, écologique ou énergétique, rencontrés par le métier et à mettre en avant auprès des jeunes, du public féminin et des prescripteurs.
- **Favoriser les partenariats écoles-entreprises** pour pallier le manque d'équipements (machines, tracteurs...) et ainsi former plus efficacement, et en nombre, des jeunes. Les coûts élevés des équipements sophistiqués sont souvent jugés trop onéreux pour les établissements de formation.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail (ex-Pôle emploi) n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

¹L'opérateur France Travail était jusqu'au 31 décembre 2023 l'opérateur Pôle emploi.

2. Enjeux liés à la formation et aux besoins de compétences

Un métier encadré par la réglementation

- La conduite et l'utilisation des tracteurs et autres machines agricoles ou forestières est encadrée par deux législations : le code de la route, pour la circulation sur la voie publique (le permis B pour l'utilisation des tracteurs, limités par construction à 40 km/h) et le Code du travail, car il s'agit d'équipements de travail. Ces deux réglementations ont pour objectif de limiter les risques d'accident.
- Un métier accessible sans diplôme, mais qui exige des certifications et habilitations ciblées si le tracteur est doté d'équipements. Celles-ci correspondent notamment à des Certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (Caces) obtenus *via* une formation théorique et pratique (par exemple le Caces Tracteur et petits engins de chantiers mobiles).
- Ces Caces sont adaptés à chaque engin demandant une autorisation de conduite spécifique. Depuis le 1^{er} janvier 2020, de nouvelles recommandations sont applicables (*cf.* définition).
- Par ailleurs, la réalisation de certains travaux ou l'utilisation de certaines machines sont interdites aux jeunes de moins de 18 ans en raison de leur dangerosité (dérogations possibles dans le cadre de la formation professionnelle pour les jeunes de 15 à 18 ans).

Une adaptation des compétences pour répondre notamment aux évolutions des équipements

- Le métier requiert de la polyvalence, compte tenu de la diversité des travaux mécanisés à conduire et des engins à utiliser, mais aussi une technicité accrue au regard des progrès, notamment de la robotique agricole et de l'électronique embarquée.
- Il fait appel à des compétences « traditionnelles » à la fois techniques, organisationnelles et comportementales : connaissances sur le matériel pour comprendre son fonctionnement et effectuer les réglages ; bases en mécanique hydraulique, électrotechnique pour réparer les petites pannes ; connaissances en agronomie pour identifier la nature des sols ; organisation du travail dans le respect des délais, des règles de sécurité des personnes et des équipements. En contact avec les adhérents ou les clients pour lesquels ils exécutent des travaux, les conducteurs doivent aussi faire preuve de qualités relationnelles.
- De nouvelles compétences sont aussi nécessaires pour utiliser des équipements dits « de précision » (systèmes de navigation GPS, automatismes pilotés par l'électronique, ordinateurs de bord, drones, capteurs connectés) et des machines plus écologiques et économes en énergie, ainsi que pour adopter des gestes professionnels plus respectueux de l'environnement (loi « Climat et résilience »).

Une élévation du niveau de diplômes des actifs en emploi, un lien renforcé entre formation et emploi

- D'un point de vue chiffré, ce métier présente une diversité de profils de formation et d'accès au métier (de l'absence de diplôme à un niveau bac, principalement). La majorité des actifs occupés a toutefois un diplôme de niveau CAP-BEP ou bac (61 % contre 43 % tous métiers).
- Parmi les jeunes de moins de 30 ans exerçant ce métier, 39 % ont un bac ou un diplôme d'études supérieures. Cette part est seulement de 8 % chez les seniors (50 ans ou plus). L'élévation du niveau de diplôme entre générations est nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers.
- En effet, les nouvelles technologies, les règles de sécurité, l'élargissement des connaissances demandées font que le niveau d'expertise et de technicité exigé pour exercer ce métier s'accroît, et il nécessite aujourd'hui de plus en plus d'être formé.
- Les spécialités de formation (Spécialités plurivalentes de l'agriculture ; Forêt, espaces naturels ; Moteurs et mécanique auto) et les profils de formés sont relativement ciblés par les employeurs. Ce qui restreint le vivier de candidats potentiels et participe à accentuer les tensions sur le marché du travail.

Un recours important à l'apprentissage et à la formation des demandeurs d'emploi

- 74 % des personnes préparant une certification visant ce métier sont en formation initiale – par apprentissage (22 % pour l'ensemble des formés).
- 12 % sont en formation continue pour les demandeurs d'emploi (9 % pour l'ensemble des formés).
- Par ailleurs, 2 % des salariés exercent ce métier en contrats d'alternance ou en tant que stagiaire en entreprise (comme tous métiers).

Une offre de formation plutôt développée mais concentrée géographiquement

- Plusieurs certifications, adaptées au métier, sont mises en œuvre en région.
- Elles sont préparées par une proportion relativement équilibrée de formés : BPA option travaux forestiers (spécialités conduite de machines forestières, travaux de sylviculture ou bûcheronnage – 29 %) ; Certificat de spécialisation (CS) tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance (21 %) ; BP option responsable de chantiers forestiers (14 %) ; Bac pro agroéquipement (14 %) ; BTS techniques et services en matériels agricoles (13 %) et BP agroéquipement, conduite et maintenance des matériels (8 %). En 2023, ce BP est remplacé par le BP Conducteur de machines agricoles.
- Au global, 50 % des effectifs en formation relèvent du niveau CAP-BEP, 37 % du niveau bac et 13 % du niveau bac + 2.
- Des Certificats de qualification professionnelle (CQP – comme le CQP Ouvrier hautement qualifié conducteur d'engins agricoles) ou des CS (tel le CS Travaux mécanisés de génie écologique) peuvent également venir compléter ces formations à différentes étapes du parcours de formation.
- La répartition géographique des effectifs est en revanche très hétérogène : 55 % se forment dans le Vaucluse ; 19 % dans les Bouches-du-Rhône ; 18 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et seulement 8 % dans le Var. À noter pour les Hautes-Alpes : un organisme de formation continue des agriculteurs propose également la préparation du CS tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance.



Le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)

Le Caces n'est ni un diplôme ni un titre de qualification professionnelle. C'est un certificat qui **atteste uniquement des connaissances et du savoir-faire d'un salarié** pour la conduite en sécurité d'une **catégorie spécifique d'engins**. Ce dispositif a été adopté par les partenaires sociaux et est animé par le réseau Assurance maladie – risques professionnels, en vue de permettre la délivrance des autorisations de conduite par les employeurs. Le Caces repose sur **huit recommandations** (une pour chaque famille d'engins concernés : Engins de chantier ; Grues à tour ; Grues mobiles ; Plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) ; Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ; Grues auxiliaires de chargement de véhicules ; Ponts roulants, portiques et semi-portiques ; Chariots gerbeurs à conducteur accompagnant), qui définissent un **référentiel pour les épreuves théoriques et pratiques à effectuer**. La réussite au test d'évaluation est sanctionnée par la délivrance d'un Caces. Un salarié qui a bénéficié d'une **formation adéquate** et qui est titulaire du Caces approprié peut être autorisé à conduire dans l'entreprise les équipements de travail concernés. Pour cela, avant de lui confier l'engin, **l'employeur doit lui délivrer une autorisation de conduite** après s'être assuré qu'il est apte médicalement. L'employeur doit également l'informer sur les instructions à respecter, sur le ou les sites d'utilisation. Ce certificat est valable 10 ans pour les engins de chantier et 5 ans pour les sept autres familles d'équipements, à partir de sa date d'obtention¹.

Un métier marqué par de fortes évolutions à court ou moyen termes et amené à se diversifier

Différents facteurs contribuent à l'augmentation et à la diversification des **besoins de main-d'œuvre et de compétences** pour les conducteurs d'engins agricoles et forestiers. Les **agroéquipements** – dont ces professionnels assurent le réglage, la préparation, la conduite et la maintenance courante – jouent **un rôle important dans l'amélioration de l'efficacité et de la productivité** de l'agriculture, de l'exploitation forestière et de l'entretien paysager. Ces équipements de plus en plus perfectionnés sont notamment **au cœur des enjeux de l'agriculture de demain** confrontée à un double défi : augmenter ses rendements tout en préservant l'environnement.

Tous les travaux mécanisés que ces professionnels réalisent sont nécessaires au bon développement des cultures, à la bonne gestion des forêts, à l'exploitation et à l'entretien du milieu naturel. Les **équipements** qu'ils utilisent sont **multiples et dépendent du secteur concerné** : machines agricoles pour la production végétale ou animale, engins d'exploitation forestière (débroussailleuses, abatteuses, débardeurs), matériels d'entretien de la nature pour les paysagistes... Ils sont aussi **très spécialisés en fonction, par exemple, des types de culture ou des étapes de production** (préparation des sols, labours, semis, traitements phytosanitaires, récoltes...) : tracteur, charrue, semoir, distributeur d'engrais, pulvérisateur, moissonneuse batteuse, matériels de stockage, de tri, de conditionnement, de manutention... De même, l'évolution des organisations du travail, les réglementations, la **technicité grandissante** des équipements mettent progressivement en évidence les activités et gestes professionnels réalisés et permettent une **reconnaissance accrue du métier**.

¹ <https://www.inrs.fr/services/formation/publics/caces.html>



Ainsi, même si le maniement des matériels de récolte pour les grandes cultures et les équipements pour espaces verts domine l'activité, le secteur de l'agroéquipement, en pleine mutation, est aussi porté par les **progrès de la robotique agricole**. L'agriculture est, en effet, le deuxième marché mondial de la robotique de service professionnel. Toutes ces avancées – de plus en plus **embarquées sur les engins agricoles** – créent de nouveaux besoins en matière de compétences et pourraient générer dans les années à venir la **coexistence de niveaux de qualification ou d'expertise différenciés** : de la programmation de robots agricoles « autonomes » à la conduite d'engins plus classiques.

L'évolution de la filière de l'agroéquipement est aussi marquée par des **préoccupations environnementales accrues** qui incitent les fabricants à développer des machines plus écologiques, plus économes en énergie. De même, la législation se renforce en matière de transition écologique (la loi « Climat et résilience » de 2021 amplifie les sanctions en cas d'atteintes à l'environnement par les entreprises). Comme l'ensemble des professionnels intervenant sur le milieu naturel, les conducteurs d'engins agricoles et forestiers doivent adopter des **gestes professionnels plus respectueux de l'environnement**.

Sources : sites ANEFA, APECITA, APRODEMA, CFA RAP PACA et entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements quantitatifs et qualitatifs** en termes de compétences et de formation.
- **Recenser les besoins de formation correspondant aux compétences émergentes ou à renforcer** pour répondre aux évolutions de l'agroéquipement et aux exigences environnementales (à l'instar d'accords de branche sur le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) priorisant la conduite d'engins connectés et la maintenance de niveau 1 pour les tractoristes).
- **Promouvoir l'accompagnement proposé par les OPCO** en lien notamment avec les parcours FNE-Formation, répondant aux priorités des transitions numérique, écologique et énergétique.
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation voire à des certifications complémentaires** (comme le CQP Ouvrier hautement qualifié conducteur d'engins agricoles) permettant l'acquisition de nouvelles compétences ou d'une qualification, en particulier pendant l'hiver.
- **Développer un passeport de compétences « Conducteur habilité »** pour valoriser la professionnalisation des salariés, reconnaître leur expérience (y compris en termes de programmation de machine) et rendre attractive l'image de marque du métier et des entreprises « apprenantes ».
- **Soutenir les dispositifs mis en œuvre** pour développer les compétences des saisonniers (Projet Tempora, par exemple), voire encourager leur biquilification à travers la préparation de diplômes de l'animation ou du sport couplés à un diplôme agricole, en renforçant les modalités de sourcing et de sensibilisation des candidats, des employeurs et prescripteurs,

en amont pour optimiser l'attractivité et le succès de ces actions (relais et communication auprès des parties prenantes).

- **Maintenir voire encourager le déploiement et la complémentarité des dispositifs de formation intégrant des périodes d'immersion en entreprise** (alternance, stages) compte tenu de la diversité des équipements, du niveau d'expérience et de technicité requis pour les manier.
- **Clarifier l'information sur les conditions d'accès au métier et la structuration du parcours de formation** dans les différents outils de communication ; **améliorer sa diffusion** auprès des acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation.
- **Développer une offre de formation plus conséquente en région** et notamment dans le Var où les opportunités d'emploi sont importantes.
- **Améliorer le lien entre enseignement agricole technique, éducation nationale et enseignement supérieur** pour développer une connaissance mutuelle des métiers préparés, fluidifier les parcours d'orientation et de formation et dynamiser la promotion sociale des jeunes.

3. Enjeux liés à la sécurisation des emplois et à la qualité de vie au travail

Des seniors peu nombreux et en diminution dans l'emploi

- Seulement 25 % des personnes exerçant ce métier ont 50 ans ou plus (contre 33 % tous métiers).
- La part des seniors a diminué de 5 points entre 2014 et 2020 (contre + 3 points tous métiers).

Une part notable de demandeurs d'emploi seniors ou de longue durée

- Avec 37 % de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus (29 % tous métiers), les seniors sont davantage représentés dans la demande d'emploi que dans l'emploi.
- 45 % des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier sont inscrits à France Travail depuis au moins un an (42 % tous métiers).

Des demandeurs d'emploi moins diplômés que les actifs en emploi

- 43 % des actifs en emploi sont titulaires d'un CAP-BEP et 31 % n'ont pas de diplôme.
- Ces proportions sont différentes chez les demandeurs d'emploi avec 35 % de niveaux CAP-BEP et 39 % de non-diplômés.
- Les profils peu qualifiés sont aussi davantage représentés parmi les demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier que dans l'ensemble de la demande d'emploi (34 % d'ouvriers ou employés non qualifiés contre 27 % dans l'ensemble de la demande d'emploi).

Des emplois majoritairement stables mais un recours notable aux contrats saisonniers dans les offres d'emploi

- Les emplois en CDI sont très majoritaires (84 %) même si les contrats à durée limitée (CDD, contrats saisonniers, missions d'intérim) sont un peu plus fréquents qu'en moyenne (14 % contre 12 % pour l'ensemble des salariés). Par ailleurs, les emplois à temps partiels sont très faibles (6 % contre 17 %).
- La saisonnalité des contrats est en revanche plus perceptible sur le marché du travail où 51 % des offres d'emploi correspondent à un CDI (59 % tous métiers) et 36 % à un contrat saisonnier (22 % tous métiers). En outre, 55 % des projets de recrutement sont saisonniers (pour 38 % tous métiers).

Des salaires modérés, des conditions de travail exigeantes (mais qui évoluent)

- La moitié des salariés gagnent moins de 1 710 € net par mois à temps plein (1 435 € pour l'ensemble des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons et 1 800 € pour l'ensemble des métiers).
- Un métier qui nécessite une bonne résistance physique et psychologique : travail en plein air, en toute saison, seul ou en équipe ; mobilité géographique et adaptabilité pour se rendre chez les clients ou les adhérents ; périodes d'activité intense (récoltes, vendanges) ; responsabilité importante en matière de sécurité des personnes et des équipements de plus en plus puissants et sophistiqués...
- Néanmoins, la sophistication des équipements les rend aussi plus confortables et plus sûrs (structures de protection, ceinture de sécurité homologuée). La conduite est aujourd'hui moins pénible physiquement et les machines plus ergonomiques. Leurs évolutions technologiques devraient également les rendre plus attractives pour les jeunes.
- Par ailleurs, les documents de prévention des risques professionnels font état pour ce métier d'une exposition aux vibrations mécaniques, bruit, agents chimiques, manutentions manuelles de charges. Ces risques peuvent être limités aujourd'hui grâce à la mise à disposition, par les employeurs, et l'utilisation rigoureuse, par les salariés, des équipements de protection individuels ainsi que par la conformité des équipements et de leurs conditions d'usage.

Des risques professionnels à limiter par la prévention et la formation

- Au plan national, la Mutualité sociale agricole (MSA) signale une part non négligeable d'accidents du travail liés à l'utilisation d'engins agricoles et en partie liée au manque d'expérience et/ou de formation.
- Ainsi, 10 % des accidents du travail (affectant les salariés, apprentis et non-salariés des secteurs de la production, des travaux agricoles, forestiers, espaces verts) sont liés à l'utilisation d'engins agricoles, dont 25 % concernent les personnes de moins de 25 ans et 40 %, celles embauchées depuis moins d'un an (données nationales).

Des perspectives d'évolution professionnelle

- Les structures employeuses étant souvent petites (81 % de moins de 50 salariés), les possibilités d'évolution vont concerner essentiellement l'accroissement des responsabilités dans l'organisation du travail, le degré d'autonomie, la conduite de matériel de plus en plus sophistiqué et cher, la réalisation de tâches plus complexes (traitements phytosanitaires, par exemple).
- Cependant, la filière de l'agroéquipement offre une palette de métiers proches avec des perspectives de carrières : mécanicien, commercial, réparateur en service après-vente (SAV)... ; des postes évolutifs vers des emplois avec davantage de responsabilités et des rémunérations supérieures : gestionnaire d'un parc de matériels agricoles, vente en matériel, exploitant agricole...

Pistes d'action préconisées

- **Accompagner et aider les employeurs sur le volet RH**, en s'appuyant notamment sur des dispositifs existants, comme la prestation de conseil en ressources humaines – PCRH.
- **Maintenir l'employabilité et le niveau des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi** dans un métier en évolution (PRO-A, Plan de développement des compétences, POEC, FCDE, formations des saisonniers...).
- **Soutenir et amplifier la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de démarches de qualité de vie au travail (QVT)**, pour faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel plus diplômé que par le passé (limiter l'usure professionnelle et les sorties prématurées du métier).
- **Améliorer les conditions matérielles d'exercice du métier** : choix des équipements et conformité d'utilisation grâce aux [fiches pratiques](#) du Centre d'étude du machinisme agricole et du génie rural des eaux et forêts (CEMAGREF), sur les principales machines agricoles et forestières ; valorisation de l'ingéniosité des actifs agricoles à l'origine de dispositif leur simplifiant le travail (concours « [Trucs et astuces](#) » organisé par des Chambres régionales d'agriculture en partenariat notamment avec la MSA) ; [guides pédagogiques](#) et boîte à outils diffusés au service des agriculteurs par Pleinchamp (filiale du groupe Crédit agricole) ; services d'accompagnement des agriculteurs par les Chambres d'agriculture afin qu'ils s'approprient les nouveaux agroéquipements (présentation lors du Salon international du machinisme agricole (SIMA), par exemple)...
- **Développer les formations en santé et sécurité au travail en milieu agricole** à l'instar des actions (de formation, d'accompagnement, d'outillage...) conduites auprès des équipes pédagogiques, ainsi que des maîtres de stages et d'apprentissage, par le [réseau Santé et sécurité au travail dans l'enseignement agricole](#).
- **S'appuyer sur les outils existants de prévention de la pénibilité au travail, des risques professionnels et d'aide aux démarches de QVT** : documents de la MSA pour la prévention des risques liés à la
.../...

.../...

conduite et à l'utilisation des engins agricoles ; Guide d'évaluation de la pénibilité au travail des métiers de l'agriculture et Rapport sur l'emplois et les formations dans le secteur forestier, réalisés par le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) pour le ministère de l'Agriculture...

→ **Développer et accompagner les perspectives de reconversions professionnelles** vers d'autres métiers des filières agroéquipement, agricole et bois.



De nombreux acteurs parapublics ou paritaires qui œuvrent pour la promotion des métiers, l'amélioration des conditions de travail... dans le champ de l'agriculture et du milieu naturel

Le monde agricole s'appuie sur des structures spécifiques, telles que :

• La Mutualité sociale agricole (MSA)

C'est la sécurité sociale des exploitants agricoles, de leurs ayants droit et de leurs salariés. Cette organisation mutualiste est chargée de collecter, de gérer et de verser les prestations sociales de ses adhérents. Elle couvre également les risques liés à l'activité agricole (destruction des récoltes, perte du bétail...). Elle intervient pour la santé-sécurité au travail des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles. Elle agit pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en agriculture. Les conseillers en prévention, les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail sont là pour les aider à trouver des solutions de prévention adaptées à leur situation. Elle réalise et diffuse des guides adaptés aux métiers : <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/03/10782-Conduite-et-utilisation-d-engins-agricoles.pdf>

• Le réseau des Chambres d'agriculture (CRA)

Elles sont investies de quatre missions, définies dans le Code rural (cf. Infographie du réseau) :

- contribuer à l'amélioration de la performance économique, sociale et environnementale des exploitations agricoles et de leurs filières ;
- accompagner, dans les territoires, la démarche entrepreneuriale et responsable des agriculteurs, ainsi que la création d'entreprise et le développement de l'emploi ;
- contribuer, par les services mis en place, au développement durable des territoires ruraux et des entreprises agricoles, ainsi qu'à la préservation et à la valorisation des ressources naturelles, à la réduction de l'utilisation des produits phytos et à la lutte contre le changement climatique ;
- assurer une fonction de représentation auprès des pouvoirs publics et des collectivités territoriales.

Elles ont un statut d'établissement public mais sont pilotées par des élus professionnels représentant les principaux acteurs du secteur agricole, rural et forestier.

• L'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA)

Elle a été créée en 1992 par les partenaires sociaux de l'agriculture. Structure paritaire, l'ANEFA est cogérée par des syndicats d'employeurs et de salariés. Elle promeut l'emploi agricole et informe sur les besoins de recrutement des salariés et saisonniers agricoles. Elle vise à faciliter la mise en relation entre demandeurs d'emplois, salariés agricoles et employeurs, à favoriser l'insertion professionnelle en agriculture, et à orienter sur les métiers et les formations...

Sources : sites MSA, CRA, ANEFA.

Nomenclatures et sources statistiques :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « A0Z43 – Conducteurs d'engin agricole ou forestier ». Celle-ci renvoie de manière pleine et entière à la PCS « 691a – Conducteurs d'engin agricole ou forestier » et au ROME « A1101 – Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail [ex-Pôle emploi] (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées 2018-2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO de 2018 à 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2012-2016 millésimé 2014 et RP 2018-2022 millésimé 2020) ; type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimé 2021).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2021).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : branche des Entreprises du paysage, branche des Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), branche des Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), branche des Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles (dite SDLM), branche des Scieries agricoles et exploitations forestières, Anefa, Apecita, OCAPIAT, Akto, OPCO EP...

Organisations patronales et cluster : Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Provence-Alpes-Côte-d'Azur (FRSEA) ; Fibois sud

Organismes consulaires : Chambres régionale et départementales de l'agriculture

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Draaf ; France Travail ; missions locales...

Pour aller plus loin :

Site d'OCAPIAT

<https://www.ocapiat.fr/verifier-branches-professionnelles/>

Site de l'ANEFA

<https://www.anefa.org/metiers/grandes-cultures/conducteur-dengins-agricoles/>

<https://www.anefa.org/metiers/foret-scieerie/conducteur-dengins-forestiers/>

Site de l'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA)

<https://www.apecita.com/ressources/filieres/agroequipement>

Webinaire : « Des métiers pour tous, la filière agroéquipement » : <https://youtu.be/Ot0xwZZ2Flc>

Site de la filière Forêt-Bois

<https://www.metiers-foret-bois.org/>

Site du CFA RAP PACA,

<https://cfarappaca.fr/Agroequipement>

Site de l'Association pour la promotion des métiers et des formations en agroéquipement (APRODEMA)

<https://aprodema.org/lagroequipement/>

Site du ministère de l'Agriculture

<https://agriculture.gouv.fr/le-numerique-au-service-de-la-transition-agro-ecologique>

<https://agriculture.gouv.fr/la-realite-virtuelle-un-outil-pour-decouvrir-les-metiers-de-lagroequipement>

Étude du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur en lien avec ce métier :

https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/IMG/pdf/orm_pano09_web.pdf

Dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/poe-pic>



Diagnostics métiers en tension

Conducteurs d'engins agricoles et forestiers

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref a dressé un panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional (*Diagnosics métiers en tension, n° spécial : 123 métiers en tension en région, en 2021, « Hors collection », mai 2023*). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO et de la formation...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Pauline Gay-Fragneaud
(Auteure - cheffe de projet)
Fanny Bremond (Cheffe de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2023