



Développement de  
l'emploi & des compétences  
**MACHINISME AGRICOLE**  
**PARCS ET JARDINS**



## SOMMAIRE

### I - Retour sur l'état des lieux et la prospective du secteur

1 - L'emploi	p. 03
2 - Les besoins en recrutement	p. 04
3 - L'appareil de formation	p. 05
4 - Les besoins des entreprises	p. 09
5 - Les embauches et les jeunes diplômés (formation initiale)	p. 11
6 - Les besoins en compétences	p. 12
7 - Les thématiques de formation privilégiées par les entreprises (formation continue)	p. 16

### II - Pistes d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences

1 - Au regard de la formation initiale	p. 13
2 - Au regard de la formation continue	p. 14
3 - Processus de recrutement et gestion des ressources humaines	p. 15

## I- RETOUR SUR L'ÉTAT DES LIEUX ET LA PROSPECTIVE DU SECTEUR

### Le secteur du machinisme agricole et du matériel de parcs et jardins

Les entreprises spécialisées dans le machinisme agricole et le matériel de parcs et jardins constituent un ensemble d'opérateurs diversifiés, tant du point de vue des équipements distribués que de l'activité principale (commercialisation des équipements, location, réparation,...).

Le secteur est composé d'une proportion importante de concessionnaires et d'agents des grandes marques de matériel agricole, mais compte aussi dans ses rangs des structures artisanales. Les relations des réseaux de distribution-réparation avec les constructeurs prennent des formes diverses même si le modèle de la concession mono-marque prédomine dans le matériel agricole. Dans la maintenance de matériel de parcs et jardins, l'activité se caractérise par une forte hétérogénéité des équipements commercialisés et une grande diversité de fournisseurs.

Les entreprises du secteur proposent un ensemble de prestations complémentaires fortement intégrées (vente, service, réparation,...) tandis que l'orientation des positionnements stratégiques vers l'expertise technique et la fourniture de services (interventions rapides,...) se diffuse. Les stratégies commerciales sont plus prégnantes dans la vente et la maintenance de matériel de parcs et jardins.



## L'emploi

Les principaux clients sont les agriculteurs (culture, élevage,...) et d'autres catégories de professionnels (coopératives,...). Dans le segment des équipements pour parcs et jardins, la clientèle se partage entre des professionnels (entreprises, artisans, collectivités locales,...) et une proportion significative de particuliers.

Plus précisément, les entreprises du machinisme agricole et du matériel de parcs et jardins sont recensées dans les secteurs suivants de la nomenclature d'activités :

- **46.61Z** : Commerce de gros de matériel agricole (32 500 salariés)
- **28.30Z** : Fabrication de machines agricoles et forestières (1 600 salariés)
- **77.31Z** : Location et location-bail de machines et équipements agricoles (< 1 000 salariés)
- **33.12Z** : Réparation de machines et équipements mécaniques (5 500 salariés)

### 1-1 Périmètre de la branche et du secteur

Selon le recensement des DADS, près de 83 % des salariés présents dans une entreprise dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel agricole sont dans la branche, idem pour 21 % des salariés du secteur de la location et location-bail de machines et équipements agricoles (Naf 77.31Z).

- **Les effectifs des entreprises de Machinisme agricole et Parcs et jardins (y compris espaces verts) de la branche sont estimés à 30 800 salariés, hors VRP qui relèvent d'autres conventions collectives.**

### 1-2 Trajectoire de l'emploi et projection

Les effectifs du secteur, ainsi défini, ont connu une phase de croissance significative au cours des années 1990. Le progression s'est nettement ralentie depuis une dizaine d'année (+0,3% en moyenne sur la période 2002-2012) et enregistre des effets de cycle d'amplitude significative.

- **L'exercice de projection conduit à admettre une légère croissance des effectifs, insuffisante pour modifier l'amplitude des flux d'emploi actuellement constatée.**
- **Les besoins de recrutement dépendent donc principalement du taux d'entrée (turnover).**

Effectifs estimés dans le secteur Machinisme agricole / Parcs et jardins et projection tendancielle



### 1-3 Composition de l'emploi du secteur

L'atelier rassemble la moitié des effectifs. Dans cet ensemble, les mécaniciens concentrent la majorité des emplois.

### 1-4 Évolution de la structure des emplois

Les effectifs de mécaniciens ont continué à progresser au cours des dernières années dans le secteur alors que les techniciens progressent plus rapidement dans les autres secteurs de la branche.

**Cette évolution divergente constitue une spécificité du secteur.**

#### Effectifs du secteur Machinisme agricole / Parcs et jardins par métier en 2012 et tendances d'évolution

Métier	Tendance
<b>Atelier</b>	
Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e)	↗
Technicien(ne)	→
Responsable technique / chef d'atelier	↘
Chauffeur(se) / livreur(se)	↘
<b>Vente</b>	
Technico-commercial(e)	→
Responsable / chef des ventes	→
Vendeur(euse) sédentaire	↘
<b>Magasin</b>	
Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur	↘
Responsable / chef de magasin	↗
<b>Administratif</b>	
Comptable	↗
Secrétaire, assistant(e)	↗
Directeur(trice) général(e), DAF,...	→
Autres fonctions support (juridique, RH,...)	↘
<b>Autres</b>	
Autres métiers, non classés	
<b>Total</b>	→

Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2003-2012



## Les besoins en recrutement

### 2-1 Estimation des entrées annuelles

#### À partir des taux d'entrée

Le turnover reste limité à environ 10%. Cela correspond à un flux annuel brut d'emplois de 3 200 salariés, dont une forte part de mécaniciens.

### 2-2 Intentions d'embauches déclarées

#### À partir des réponses à l'enquête SDLM

- Le recensement réalisé auprès des employeurs conduit à un résultat assez proche de l'estimation par les flux d'emploi. En revanche, les techniciens occupent une part nettement plus élevée des embauches réalisées, au détriment des mécaniciens.
- Les résultats de l'enquête montrent que les recrutements de mécaniciens correspondent majoritairement à des remplacements et que l'embauche de techniciens correspond plutôt à des motivations de croissance ou d'intégration de nouvelles compétences.

#### Besoins de main d'œuvre dans le secteur

Métier	Entrées annuelles estimées	Intentions d'embauche déclarées pour 2014
Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e)	1 430	454
Technicien(ne)	420	793
Responsable technique / chef d'atelier	40	166
Chauffeur(se) / livreur(se)	10	27
<b>Technico-commercial(e)</b>	<b>540</b>	<b>230</b>
Responsable / chef des ventes	80	39
Vendeur(euse) sédentaire	40	0
<b>Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur</b>	<b>240</b>	<b>383</b>
Responsable / chef de magasin	100	45
Comptable	140	
Secrétaire, assistant(e)	80	
Directeur(trice) général(e), AF,...	20	111
Autres fonctions support (juridique, RH,...)	70	
Autres métiers, non classés	-	207
<b>Ensemble</b>	<b>3 210</b>	<b>2 454</b>

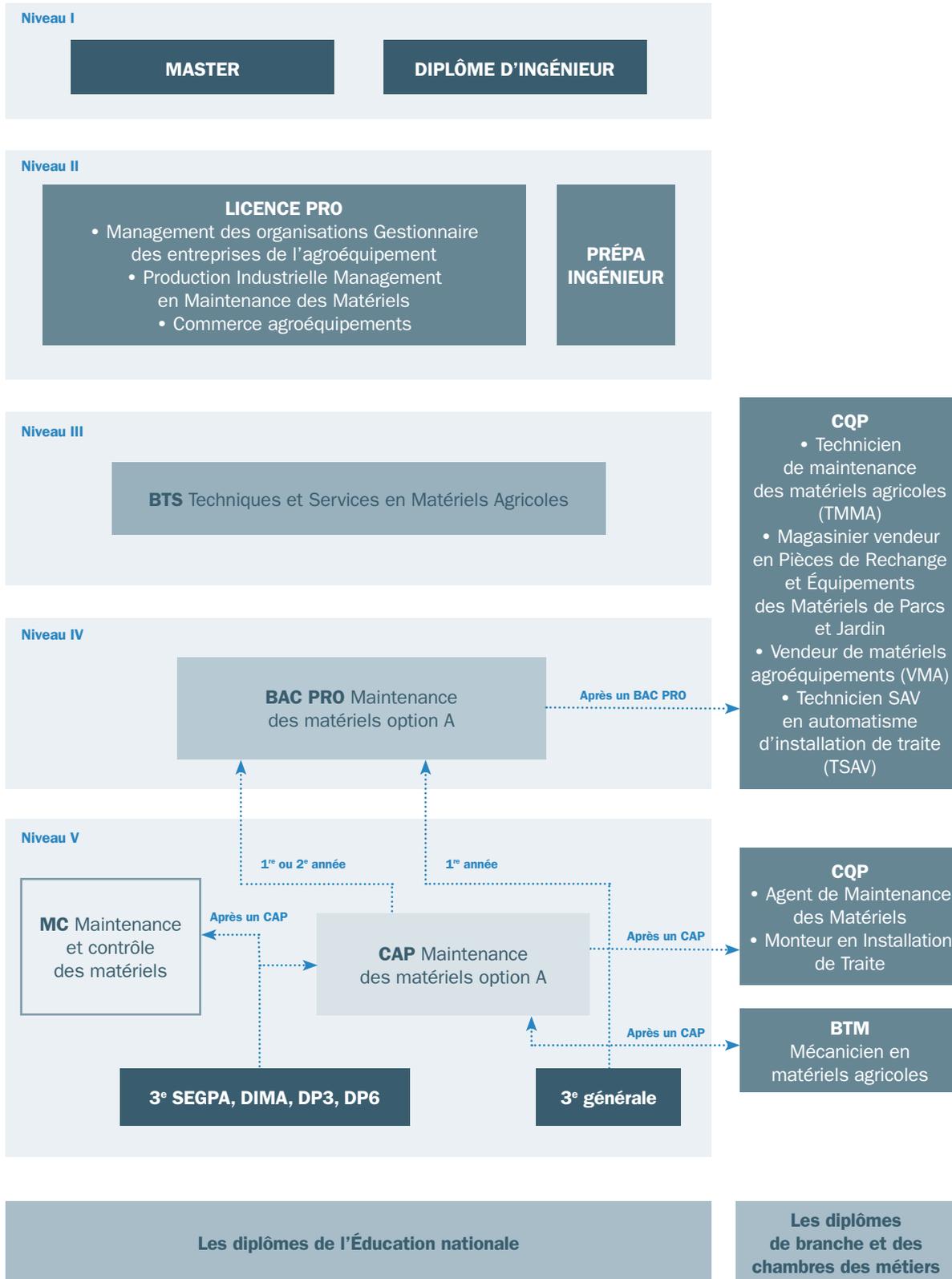
Sources : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2003-2012, enquête Quadrat-SDLM, 2014



# L'appareil de formation

## 3-1 Filières de formation du secteur **MACHINISME AGRICOLE**

Tous les niveaux de formation sont représentés.





### 3-3 Évolution des effectifs des cohortes de diplômés

Près de 1 500 étudiants diplômés en 2012 sur les 4 principaux diplômes préparant au machinisme agricole (MA).

Niveau	Intitulé de la formation	Effectifs 2012
CAP	Maintenance des matériels, option A : tracteurs et matériels agricoles – 50025211	304
Bac Pro	Maintenance des matériels, option A : agricoles – 40025211	849
BTS	Techniques et services en matériels agricoles – 32025213 (préc. 32025207 – Agroéquipement)	186
Licence Pro	Management des organisations gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement – 2003906	11
<b>Total</b>		<b>1 350</b>

\*Le nombre d'admis présenté dans ce tableau exclut les certifications intermédiaires obtenues par les élèves de Bac Pro en cours de formation. Il atteint 878 avec ces derniers.

Source : base Reflet – Céreq, 2014, dernière année disponible

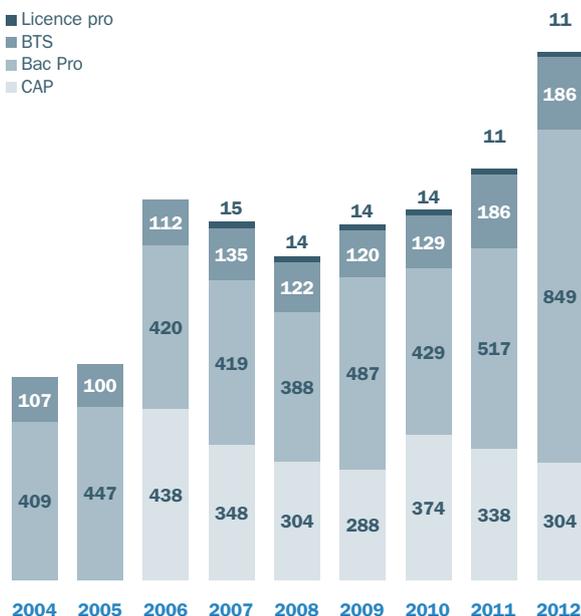
- Un peu plus de 750 étudiants formés en 2012 sur les 2 diplômes spécifiques aux métiers de la distribution-réparation de matériel de parcs et jardins.
- La croissance des effectifs s'explique en partie par le chevauchement temporaire du BAC PRO (3 ans) avec le système antérieur (BEP+BAC PRO 2 ans).

Niveau	Intitulé de la formation	Effectifs 2012
CAP	Maintenance des matériels, option C : matériels de parcs et jardins – 50025213	506
Bac Pro	Maintenance des matériels, option C : matériels de parcs et jardins – 50025213	253
BTS	Pas de BTS spécifique aux métiers de la branche	-
Licence Pro	Pas de licence pro spécifique aux métiers de la branche	-
<b>Total</b>		<b>759</b>

\*Le nombre d'admis présenté dans ce tableau exclut les certifications intermédiaires obtenues par les élèves de Bac Pro en cours de formation. Il atteint 878 avec ces derniers.

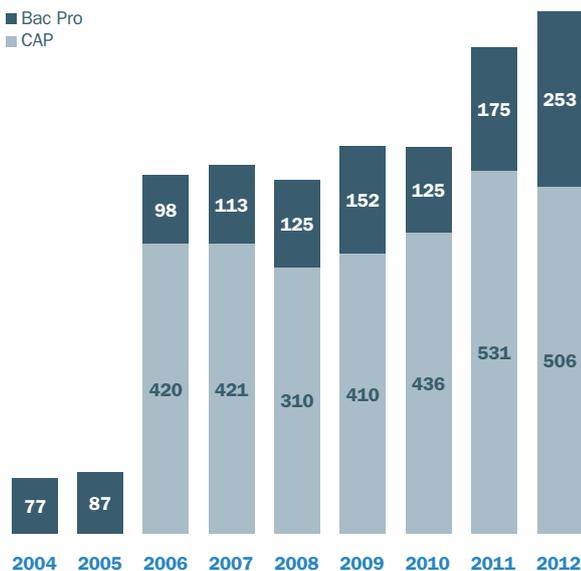
Source : base Reflet – Céreq, 2014, dernière année disponible

### Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme : MACHINISME AGRICOLE



Source : base Reflet – Céreq, 2014

### Évolution des admis en fonction du niveau de diplôme : MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS

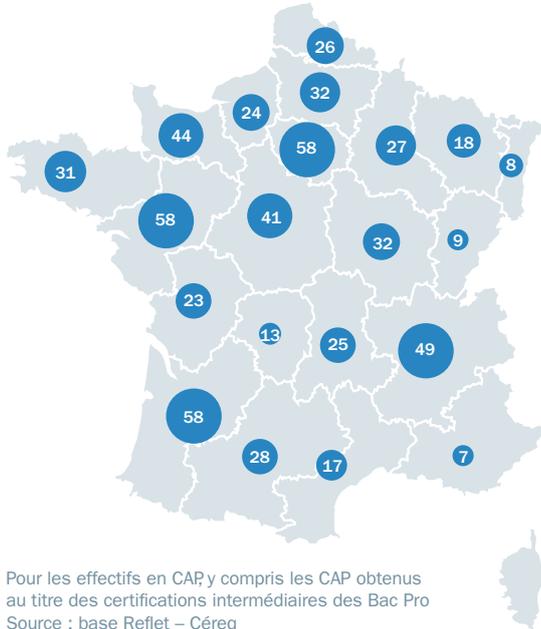


Source : base Reflet – Céreq, 2014

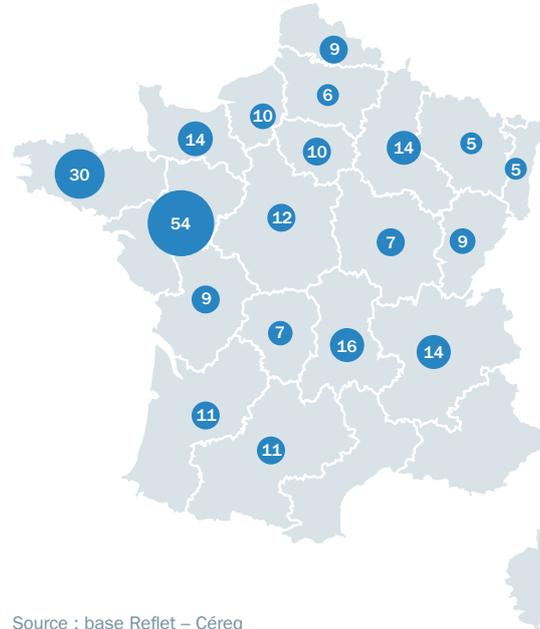


## MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS

Diplômés d'un CAP Maintenance des matériels, option C : parcs et jardins (effectifs 2012)



Diplômés d'un Bac Professionnel Maintenance des matériels, option C parcs et jardins (effectifs 2012)



### Nombre d'établissements et de candidats pour les CQP de la branche

Cinq diplômes de branche (CQP), dans le matériel agricole, sont accessibles après un CAP ou un BAC Professionnel. Ces CQP forment en moyenne une cinquantaine de jeunes, par an.

CQP	Nombre d'établissements	Nombre de candidats
<b>CQP accessibles après un CAP</b>		
CQP AMM Agent de maintenance des matériels, option injection, hydraulique, électricité	1	12 places 7 jeunes
CQP MIT Monteur en installation de traite	1	Pas d'effectif cette année
<b>CQP accessibles après un BAC</b>		
CQP VMA Vendeur de matériels agroéquipements	1	8 à 12 jeunes par an
CQP TMMA Technicien de maintenance des matériels agricoles	6	12 à 14 places 8 à 10 jeunes
CQP TSAV Technicien SAV en automatisme d'installation de traite	1	Pas d'effectif cette année
CQP Magasinier vendeur en Pièces de Rechange et Équipements des Matériels de Parcs et Jardin	1	Pas d'effectif cette année car établissement en travaux (réouverture rentrée 2014)

Source : Enquête C – Quadrat-Etudes



## Les besoins des entreprises

Effectif dernière cohorte	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
<b>CAP Maintenance des matériels Option A TRACTEURS ET MATÉRIELS AGRICOLES</b>			
304	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau trop faible, de par le <b>contenu de la formation</b> (compétences techniques ne représentant que 15 à 20% du travail de l'atelier), et de par le <b>processus d'orientation</b> (par défaut, jeunes en grande difficulté).</li> <li><b>Âge</b> des élèves jugé problématique : mobilité, maturité (dont insubordination).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Taux d'échec</b> élevé sur les statuts d'apprentissage (stratégie d'évitement des matières générales).</li> <li><b>Taux d'insertion professionnelle</b> faible sans poursuite d'études (35%), petites entreprises (GE cherchent des profils plus diplômés).</li> <li>Peu de poursuites d'études (25% haut du panier).</li> <li><b>Réorientation</b> vers d'autres branches importante (40%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Anglais optionnel</b> : différence de niveau avec le Bac Pro, problème quant à la lecture des manuels techniques peu traduits en français.</li> <li>Notions d'<b>électricité</b> mal acquises.</li> </ul>
<b>Bac Pro Maintenance des matériels Option A AGRICOLES</b>			
849	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Orientation</b> professionnelle procédant plus d'un véritable choix.</li> <li>Élèves <b>motivés</b>, plus <b>matures</b>.</li> <li>Problème <b>d'âge</b> : mobilité, interdiction légale de travailler sur certains matériels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Très bonne <b>insertion professionnelle</b>.</li> <li><b>Poursuite d'études</b> importante (vers le BTS agroéquipement – TSMA : 65% en 2007).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne <b>adéquation</b> des cours aux besoins sur le terrain.</li> <li>Problème d'actualisation <b>technologique</b> (matériel obsolète).</li> <li>Suppression du BEP → effet de rattrapage ; temps consacré aux enseignements <b>techniques</b> trop faible.</li> <li>Élèves issus d'une 3<sup>e</sup> générale techniquement en retard.</li> <li>Lacunes en <b>anglais, français, mathématiques</b>.</li> <li>Faiblesses en <b>électricité</b>.</li> </ul>
<b>CAP Maintenance des matériels – Option C MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS</b>			
506	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau trop faible, de par le <b>contenu de la formation</b> (compétences techniques ne représentant que 15 à 20% du travail de l'atelier), et de par le <b>processus d'orientation</b> (par défaut, jeunes en grande difficulté).</li> <li><b>Âge</b> des élèves jugé problématique : mobilité, maturité (dont insubordination).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Taux d'échec</b> élevé sur les statuts d'apprentissage (stratégie d'évitement des matières générales).</li> <li><b>Taux d'insertion professionnelle</b> faible sans poursuite d'études (35%), petites entreprises (GE cherchent des profils plus diplômés).</li> <li>Peu de poursuites d'études (25% haut du panier).</li> <li><b>Réorientation</b> vers d'autres branches importante (40%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Anglais optionnel</b> : différence de niveau avec le Bac Pro, problème quant à la lecture des manuels techniques peu traduits en français.</li> <li>Notions d'<b>électricité</b> mal acquises.</li> </ul>
<b>Bac Pro Maintenance des matériels – Option C MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS</b>			
253	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Orientation</b> professionnelle procédant davantage d'un véritable choix.</li> <li>Élèves plus <b>motivés</b>, plus matures que les titulaires d'un CAP</li> <li>Problème <b>d'âge</b> : mobilité, interdiction légale de travailler sur certains matériels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Très bonne <b>insertion professionnelle</b>.</li> <li><b>Poursuite d'études</b> peu fréquente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne <b>adéquation</b> des cours aux besoins sur le terrain.</li> <li>Problème d'actualisation <b>technologique</b> (matériel obsolète).</li> <li>Suppression du BEP → effet de rattrapage ; temps consacré aux enseignements <b>techniques</b> trop faible.</li> <li>Élèves issus d'une 3<sup>ème</sup> générale techniquement en retard.</li> <li>Lacunes en <b>anglais, français, mathématiques</b>.</li> <li>Faiblesses en <b>électricité</b>.</li> </ul>

Effectif dernière cohorte	Profils des élèves	Débouchés et insertion professionnelle	Adéquation du contenu du diplôme à l'univers professionnel
---------------------------	--------------------	--	--

#### BTS Technique et Service en MATÉRIELS AGRICOLES

186	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours très <b>positifs</b>.</li> <li>Élèves <b>motivés</b> et <b>matures</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Insertion professionnelle</b> quasi-automatique.</li> <li>Profils de plus en plus recherchés.</li> <li><b>Poursuite d'études</b> rare après un Bac Pro, à 2/3 (école d'ingénieurs) après un autre Bac.</li> <li>Étudiants formés pour des fonctions d'<b>encadrants</b>, mais trop peu expérimentés – problème de prétentions en termes de responsabilités et de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences <b>logiques, diagnostiques</b> et <b>humaines</b>.</li> <li>Contenu <b>technique</b> trop faible après un Bac général.</li> <li>Difficultés dans les <b>matières générales</b> : différence de niveau avec le Bac Pro.</li> </ul>
-----	---	---	--

#### Licence Management des organisations gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement

11	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours très <b>positifs</b> – niveau élevé, jeunes autonomes et matures.</li> <li><b>Effectifs faibles</b> → moins grande visibilité auprès des employeurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prépare à des emplois dans la <b>vente</b> et les fonctions <b>support</b>.</li> <li>Élévation du diplôme problématique en termes de <b>prétentions</b> responsabilités/grille de salaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principalement axée sur des <b>enseignements généraux</b> (communication, management, marketing...).</li> <li><b>Excellent complément</b> à des connaissances plus techniques pour la vente / support dans la branche.</li> </ul>
----	--	---	--

#### MC Maintenance et contrôle des matériels (après CAP)

37	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours positifs.</li> <li>Rassemble des élèves de CAP motivés, mais public généralement en échec scolaire.</li> <li>Année d'études supplémentaire : gain de maturité.</li> <li>Peu connue des recruteurs (effectifs faibles et en baisse).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amenée à être de moins en moins recherchée (élévation du niveau de diplôme).</li> <li>Poursuite d'études très rare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu très technique (2/3 des enseignements) : gain considérable par rapport au CAP</li> <li>Permet la mise à niveau pour la poursuite d'études.</li> </ul>
----	---	---	--

#### BTM Mécanicien agro-équipement (après CAP, Bac Pro)

< 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gains en autonomie et en maturité.</li> <li>Effectifs faibles → peu de visibilité auprès des employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite d'études possible vers le BTS TSMA (en pratique très rare).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseignements très techniques et professionnalisants (mathématiques appliqués, technologie écrite, études systèmes...) complétant bien les diplômes de l'Éducation nationale.</li> </ul>
------	---	---	---

#### CQP VMA, TMM (après Bac Pro), AMM (à partir du niveau CAP)

25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours positifs – gains techniques et de maturité.</li> <li>Le niveau tend à s'élever.</li> <li>Effectifs faibles → peu de visibilité auprès des employeurs.</li> <li>Problème d'âge : stagiaires de plus de 26 ans soumis à des rémunérations-seuil plus élevées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alternative pour embaucher certains profils difficiles à trouver, qui ne bénéficient pas de formations spécifiques (not. commerciaux).</li> <li>AMM : Ouverture de plus en plus importante aux demandeurs d'emploi, reconversions occasionnelles (auto-moto, marine, poids lourds).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet de combler certains manques techniques.</li> </ul>
----	---	---	--

#### MC Maintenance et contrôle des matériels (après CAP)

37	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retours positifs.</li> <li>Rassemble des élèves de CAP motivés, mais public généralement en échec scolaire.</li> <li>Année d'études supplémentaire : gain de maturité.</li> <li>Peu connue des recruteurs (effectifs faibles et en baisse).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amenée à être de moins en moins recherchée (élévation du niveau de diplôme).</li> <li>Poursuite d'études très rare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu très technique (2/3 des enseignements) : gain considérable par rapport au CAP</li> <li>Permet la mise à niveau pour la poursuite d'études.</li> </ul>
----	---	---	--

#### CQP Magasinier/vendeur en pièces de rechange et équipements des MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS

n.c.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gains en autonomie et en maturité.</li> <li>Effectifs faibles → peu de visibilité auprès des employeurs.</li> <li>Section fermée jusqu'en 2015 (rénovation des bâtiments).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les jeunes vont travailler dans des entreprises artisanales, ou le statut de magasinier-vendeur n'existe pas nécessairement.</li> <li>Poursuite d'études très rare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gains en connaissances techniques.</li> <li>Faiblesse des mises en situation.</li> <li>Les jeunes ont un profil d'atelier et non de vendeurs.</li> </ul>
------	--	---	---



## Les embauches et les jeunes diplômés (formation initiale)

### 5-1 Décalage dans la structure de qualification des diplômés et des recrutés

#### MACHINISME AGRICOLE

- Les diplômés du système scolaire**  
 (recensement à partir des bases Reflet du Céreq) :
  - Une forte proportion de CAP (304 en 2012) et de Bac Pro (849).
  - Des effectifs limités en BTS (186 en 2012) et encore faible en Licence pro (11 en 2011).
- Les recrutements réalisés par les employeurs du secteur**  
 (recensement des derniers recrutements réalisés par des entreprises du machinisme agricole dans l'enquête SDLM-2014) :
  - Une part significative de BTS (362 recrutements déclarés).
  - Les entreprises du périmètre Sédima déclarent également avoir recruté 290 titulaires d'un Bac Pro et 215 diplômés d'un CAP.

La structure de l'appareil de formation initiale ne peut pas répondre à l'évolution de la structure des recrutements par les employeurs du secteur.

Diplômés de l'appareil de formation initiale

Licence Pro 1%

BTS 14%

Bac Pro 63%

CAP 23%

Profils recrutés par les employeurs

Licence Pro 5%

BTS 31%

Bac Pro 25%

CAP 19%

#### MATÉRIELS DE PARCS ET JARDINS

- Les diplômés du système scolaire**  
 (recensement à partir des bases Reflet du Céreq) :
  - Une forte proportion de CAP (506 en 2012) et de Bac Pro (253).
  - Pas de BTS dédié aux professions du secteur, ni de Licence Pro.
- Les recrutements réalisés par les employeurs du secteur**  
 (recensement des derniers recrutements réalisés par des entreprises de parcs et jardins dans l'enquête SDLM-2014) :
  - Insuffisamment de réponses dans le secteur pour proposer une estimation correcte du nombre et des profils des embauches.
  - En particulier, aucun recrutement au niveau CAP n'a été déclaré dans l'enquête SDLM.

La structure de l'appareil de formation initiale ne semble pas correspondre à l'évolution de la structure des recrutements par les employeurs du secteur.

Diplômés de l'appareil de formation initiale

Bac Pro 33%

CAP 67%

Profils recrutés par les employeurs

BTS

Bac Pro

sans diplôme

Autres diplômés généraux ou d'autres filières



## Les besoins en compétences

Métier	Besoins en compétences énoncés par les employeurs	
	Compétences techniques	Autres compétences
<b>Atelier</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mécanicien(ne) / mécanicien(ne) spécialisé(e)</li> <li>Technicien(ne)</li> <li>Responsable technique / chef d'atelier</li> <li>Chauffeur(se) / livreur(se)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Électricité</b>, mécanique (calculs industriels), hydraulique, électronique</li> <li>Électricité, hydraulique, <b>nouvelles technologies</b> (ex: injection, GPS), informatique (ordinateur)</li> <li>Électronique, nouvelles technologies, hydraulique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Anglais</b></li> <li>Management des personnes et des générations</li> </ul>
<b>Vente</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Technico-commercial(e)</li> <li>Responsable / chef des ventes</li> <li>Vendeur(euse) sédentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatique (gestion clients)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation et RH, <b>compétences relationnelles</b> et commerciales</li> <li>Anglais, management</li> <li>Techniques de vente, merchandising</li> </ul>
<b>Magasin</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Magasinier(ère) et magasinier(ère)-vendeur</li> <li>Responsable / chef de magasin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatique (gestion des pièces)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Compétences commerciales et relationnelles</b></li> <li>Gestion des stocks, compétences commerciales</li> </ul>
<b>Administratif</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptable</li> <li>Secrétaire, assistant(e)</li> <li>Directeur(trice) général(e), DAF,...</li> <li>Autres fonctions support (juridique, RH,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logiciels de gestion, informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais</li> <li>Management</li> <li>Marketing</li> </ul>

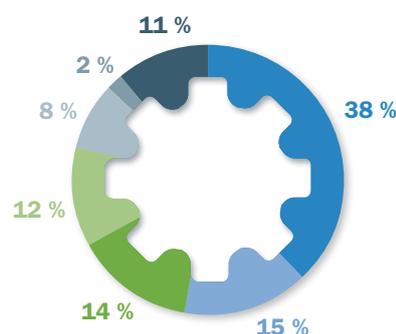


## Les thématiques de formation privilégiées par les entreprises (formation continue)

### 7-1 Effort considérable réalisé par les entreprises en matière de formation continue

- Près de 8 500 actions de formation recensées par l'OPCA Agefomat sur le plan de formation, auxquelles s'ajoutent 2 100 actions dans le cadre de la professionnalisation.
  - 10 600 actions, soit un taux d'accès à la formation de l'ordre de 35%.
  - Pour rappel, toutes les formations réalisées par les entreprises ne figurent pas dans ce décompte, en particulier, les dépenses des établissements sièges sociaux ou ceux dont l'activité n'a pu être identifiée, les dépenses en dehors du plan, la professionnalisation...
- Une proportion élevée de formations techniques
  - Environ 50% des actions en additionnant les différents chapitres concernés.
  - L'effort de formation, parfois obligatoire, doit être maintenu.

### Les thématiques de formations financées par Agefomat en 2012



- 3 204** - Spécialités technologiques (mécanique, électronique,...)
- 1 236** - Commerce, vente
- 1 198** - Transport, manutention, magasinage
- 1 000** - Fonctions supports
- 726** - Spécialités plurivalentes de l'agronomie
- 142** - Formations réglementaires
- 970** - Autres domaines

Source : traitements Quadrat-études sur données Agefomat 2012

## II- PISTES D' ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES



### Au regard de la formation initiale

#### Constats

- Il existe une **filière complète** de formations initiales dédiées aux métiers du Machinisme agricole / Parcs et jardins qui rassemble un **nombre d'élèves important** (2 000) au regard des besoins de recrutement du secteur (3 000) et assure un bon maillage du territoire.
- Les contenus du Bac Pro et du BTS correspondent bien aux attentes des employeurs, notamment lorsque les élèves **cumulent** deux diplômes (CAP + Bac Pro, Bac Pro + BTS).
- La **communication institutionnelle** sur les métiers de la branche est abondante, mais dispersée.
- L'**attractivité** des formations est faible. Le taux de **déperdition** en cours de formation est significatif.
- Le niveau des élèves en **anglais** et dans les **enseignements fondamentaux** (français, mathématiques...) est jugé insuffisant et susceptible de limiter la poursuite d'études.
- Les jeunes élèves sont considérés **immatures** par les employeurs.
- La **structure par diplôme** de la population des sortants de la formation initiale ne correspond pas aux attentes des employeurs.
- Le **matériel technique** mis à disposition des élèves ne correspond pas toujours à celui utilisé en entreprise.

#### Problématiques et enjeux

- Maintenir le flux de candidats pour ces formations.
- Encourager la poursuite d'études (CAP > Bac Pro > BTS).
- Réviser et ajuster les contenus en fonction des écarts constatés (anglais,...).
- Renforcer les compétences en anglais technique.
- Renouveler les équipements techniques des établissements d'enseignement.

#### Actions envisageables

- Renforcer la coordination des actions de communication institutionnelles.
- Formuler des propositions de révision des contenus de formation et les soumettre à l'éducation nationale.
- Renforcer la place de l'anglais dans les cursus de formation, inciter le développement d'échanges internationaux.
- Développer les partenariats avec les entreprises (distributeurs, constructeurs), de façon éventuellement décentralisée.



## Au regard de la formation continue



## Processus de recrutement et gestion des ressources humaines

### Constats

- La **culture de la formation continue** est largement intégrée par les entreprises du secteur. Le taux d'accès à la formation est assez élevé (35%).
- Les professionnels la perçoivent généralement comme de **bonne qualité et en prise directe avec les contenus** des activités professionnelles.
- L'offre est **actuelle, diversifiée** et couvre toutes les fonctions présentes dans l'entreprise.
- Les employeurs sont généralement bien **informés** sur le panorama de la formation continue.
- Les formations techniques, nécessaires, parfois obligatoires ou imposées par les constructeurs, épuisent dans certaines entreprises **l'intégralité de l'enveloppe de formation**. Il reste alors peu de place pour les **formations transversales** (orientation client, management,...).
- Les **coûts de la formation** continue sont jugés élevés, et sont amenés à augmenter encore (technologie, spécialisation,...). La localisation des centres de formation est parfois problématique ou désincitative.
- La **réforme de la formation professionnelle** pourrait rendre encore plus compliquée l'équation économique du financement de la formation continue.



### Problématiques et enjeux

- Maintenir l'effort de formation continue dans un contexte économique et réglementaire moins favorable.
- Soutenir la diffusion des formations portant sur l'acquisition de compétences transversales malgré l'inclinaison naturelle vers les formations techniques.
- Coordonner le plan de formation avec la définition de parcours de mobilité interne.



### Actions envisageables

- Inciter les entreprises à optimiser l'organisation des sessions de formation pour obtenir des conditions opérationnelles (interentreprises, moyens techniques,...) et/ou financières plus favorables.
- Définir et élaborer des sessions « clés en main » avec l'Opcv à prix négociés.
- Développer les formations à distance (e-learning,...) lorsque les thématiques le permettent.

### Constats

- Les **volumes** de besoins en main d'œuvre du secteur sont en adéquation avec les effectifs formés.
- Le **niveau de formation initiale** s'élève progressivement.
- Le **processus d'intégration** se limite encore trop souvent au recrutement. Le poids des cultures et des technologies propres à l'entreprise est aujourd'hui trop fort pour que la majorité des arrivants soient rapidement opérationnels.
- Les chefs d'entreprises font état de fortes **difficultés de recrutement**, notamment dans les métiers techniques.
- Les **processus** de recrutement demeurent très empiriques.
- Les **possibilités d'évolution** dans le secteur ne sont pas assez visibles et valorisées.
- **L'apprentissage** ne débouche pas assez souvent sur une embauche dans la même entreprise.



### Problématiques et enjeux

- Systématiser les processus de recrutement.
- Améliorer l'intégration des salariés dans l'entreprise.
- Renforcer l'attractivité du secteur.
- Fidéliser les salariés.
- Encourager la mobilité interne.



### Actions envisageables

- Créer une Bourse à l'Emploi sectorielle et en faire l'outil de référence de l'activité (se coordonner avec les nombreux organismes qui interviennent dans le secteur).
- Élargir le sourcing aux secteurs proches, notamment pour attirer des profils expérimentés. Proposer un appui à la structuration des processus de recrutement. Envisager des partenariats avec des spécialistes du recrutement (agences de l'emploi ou d'intérim, cabinets,...).
- Reconsidérer les processus d'intégration.
- Mettre des ressources de GRH à disposition des professionnels de la branche (passerelles horizontales ou de promotion...).
- Encourager la diffusion de la culture numérique dans les entreprises et orienter certains contenus vers les candidats.



Observatoire des Métiers de la distribution, de la location et de la maintenance des matériels  
**agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins - SDLM**