

Famille du média : **Médias professionnels**

Périodicité : **Hebdomadaire**

Audience : **11778**

Sujet du média :

Agroalimentaire-Agriculture



Edition : **07 avril 2022 P.2**

Journalistes : **Margaux**

Lagraa-Maillat

Nombre de mots : **836**

MOTCLÉ / Face aux pénuries de main-d'œuvre, il est encore plus difficile de tomber sur la perle rare. Cécile Millet, conseillère emploi formation chez Apecita, et Léa Berthelier, conseillère chez Vivea Ain, expliquent comment mettre toutes les chances de son côté pour mieux recruter.

La formation, un levier de recrutement

Créée en 1954 et reconnue d'utilité publique en 1971, l'Apecita tient ses locaux régionaux à Agradôle à Lyon. L'association paritaire est devenue spécialiste dans le recrutement agricole et agroalimentaire en mettant en relation des entreprises recrutant (surtout des profils de Bac +2 et d'ingénieurs) et des chercheurs d'emploi. Si la pénurie de main-d'œuvre s'observe aujourd'hui dans un grand nombre de secteurs, notamment industriels, Cécile Millet, conseillère emploi formation chez Apecita, y voit très souvent un effet Covid : « On observe plus d'offres du fait de la reprise économique et le manque de candidats s'explique par le fait que les gens se sont orientés vers d'autres choses. » Au niveau national, sur l'année 2020 par rapport à 2021 on est à - 15 % de candidats, toutes formations confondues, pour une hausse de 48 % d'offres d'emplois. Entre 2019 et 2020, c'était plutôt l'inverse : - 13 % pour les offres d'emplois, + 7 % pour le nombre de candidats. Autre effet de la Covid pour la conseillère, le changement de regard que porte les salariés sur leur travail. « Depuis la Covid-19, ce qui compte, c'est le télétravail. Il y a de plus en plus d'entreprises qui sortent des chartes de télétravail et on les incite à les écrire sur leurs offres d'emplois. Durant la Covid, les gens se sont aussi interrogés sur leur métier et leur projet professionnel, précise Cécile Millet. Mais la Covid-19 a elle seule ne suffit pas à expliquer certaines évolutions plus structurelles : « Il y a moins de candidats, c'est de la démographie, le nombre de candidats en centres de formation baisse, et il y a aussi des jeunes qui ne sont pas prêts à l'emploi à la suite de leurs études, parfois ils font une année de césure ou ils se lancent dans leur propre activité. » Et que ce soit pour des postes d'ouvrier agricole ou de technicien, les candidats qualifiés se font rares. « Avant c'était difficile de trouver un profil de Bac professionnel ou de BTS, aujourd'hui, même trouver



un ingénieur c'est compliqué. Les gens sont aussi très regardants sur les conditions de travail en entreprise, il n'y a pas que la rémunération, mais aussi les valeurs, les gens recherchent de la responsabilité sociétale. Sur des postes de commerciaux par exemple on a plutôt pas mal de monde dans tout ce qui est semence ou technologique, alors que sur des postes portant sur les produits phytosanitaires on a vraiment du mal à trouver », observe la conseillère. Face à ces pénuries de main-d'œuvre, Cécile Millet conseille aux recruteurs, dans la mesure du possible, de revoir à la baisse leurs exigences en matière de compétences techniques pour s'attarder davantage sur les soft-skills telles que la motivation ou la curiosité. « Avant, il y a une dizaine d'années, pour un poste de responsable qualité en agroalimentaire, on avait 100 candidatures. Aujourd'hui, si on en a 5 on est plutôt heureux, donc il vaut mieux ne pas être trop regardant sur les compétences techniques... Ça vaut peut-être le coup

de prendre plutôt quelqu'un de motivé, surtout que la formation peut passer par du tutorat en entreprise, ce qui peut être bien pour fidéliser. Les pénuries dans les emplois ne vont pas aller en s'améliorant à mon sens. Il va falloir soit changer ses pratiques managériales, soit de recrutement, on ne pourra plus recruter des clones, la différence dans une équipe, c'est important. »

L'intérêt de se former aux RH

Changer ses pratiques managériales et/ou de recrutement, c'est aussi ce que pense dans une certaine mesure Léa Berthelier, conseillère chez Vivea. Le recrutement aussi évident que cela puisse paraître a tout à voir avec les relations humaines (RH) : « Il faut insister pour que les agriculteurs se forment aux RH, ce n'est pas inné. Il faut qu'ils déterminent ce qu'ils recherchent, il y a un besoin de cibler et la formation peut y répondre. Il y a des offres, mais les organismes de formation peinent

à mobiliser parce que les agriculteurs ne voient pas vraiment la plus-value. » Pourtant pour la conseillère, certains chefs d'exploitation auraient davantage de succès dans leur recherche de salariés s'ils définissaient mieux au préalable les missions pour lesquelles ils recrutent. C'est pourquoi Vivea Auvergne-Rhône-Alpes a lancé son cahier des charges « *Les RH, ça se cultive !* » afin de faire prendre conscience aux chefs d'exploitation l'importance de maîtriser les RH pour mieux cibler son recrutement et la fidélisation de ses salariés. Léa Berthelier rappelle par ailleurs que chaque agriculteur à jour de sa cotisation MSA a de fait droit à un forfait de 2 250 €/an pour se former. Ce fond peut être utilisé pour n'importe quelle formation, et peut se cumuler avec celui du Compte formation (CPF). ■

Margaux Logras-Maillet