

Economie | Agro-machinisme: "le manque de personnel empêche nos entreprises de se développer"



Au niveau régional, on compte chaque année environ 7 000 emplois non pourvus, 60% du fait du besoin de renouvellement des départs en retraite, 40% issu de la création de nouveaux postes. Et pourtant, la filière est organisée pour accueillir de nouveaux salariés : « nous avons des formations, des métiers et des emplois », martèle Hubert Cazalis, Directeur de la technopole Agrinove. Et la palette des activités est large à l'intérieur de la branche : chaudronnerie, métallerie, ingénierie, technico-commercial, numérique, conduite de machines agricoles, le tout dans un environnement « de plus en plus numérisé et robotisé », que ce soit en agriculture, viticulture ou agroforesterie. Un colloque dédié à cette question s'est tenu jeudi sur le Salon de l'Agriculture. Au vu de son succès, cette première édition aura une suite.

Au carrefour des secteurs de l'industrie et de l'agriculture, l'agro-machinisme, en connaît toute la richesse des métiers et des qualifications, mais aussi toutes leur faiblesse en termes d'image et donc d'attractivité. Tel est l'amer constat réalisé jeudi 17 mai lors du colloque « Agro-machinisme et ressources humaines » organisé à l'initiative du Cluster Machinisme basé à Nérac. Plusieurs professionnels ont en effet témoigné de leur difficultés à recruter, et des stratégies mises en place pour tenter d'attirer de nouvelles vocations vers ses métiers.

Un besoin en main d'oeuvre dans toute l'Europe

C'est notamment le cas dans le secteur forestier pour Irène Dubois, directrice de la filiale française de Komat'su Forest France, entreprise spécialisée dans la production d'abatteuses et de porteuses. Mécaniciens et techniciens en atelier ou itinérants, formateurs, notamment en électronique embarquée, techniciens au support technique ou encore gestionnaires de pièces de rechange, « sur les 30 personnes salariées de l'entreprise sur ses 3 sites français (dont un en Corrèze, ndlr) 21 sont sur des postes techniques, et un certain nombre d'entre eux nécessitent une bonne connaissance de l'anglais... Ce qui, au delà des difficultés de recrutement est un frein supplémentaire en France... », présente la directrice. « A l'heure actuelle, ils nous manquent 5 emplois sur ces postes. Cette absence de personnel, pose un problème en terme de développement de l'entreprise. On pourrait vendre plus, nos clients sont demandeurs. Mais nous ne pourrions pas assumer un service après-vente de qualité... donc on

refuse, nous avons en quelque sorte atteint notre plafond, à cause de ce problème de recrutement. » Elle qui est d'origine Suisse et qui travaille à l'échelle européenne, sait que le besoin en main d'oeuvre dans ce secteur n'est pas franco-français. « Mais lorsqu'on recherche des salariés en Allemagne, nous avons 30 réponses pour 3 personnes retenues, en France nous n'avons même pas une réponse. Il y a ici un réel problème de connaissance des filières, et globalement parlant une complexité folle du système de formation, qui n'aide pas à donner de la visibilité... ! », tranche-t-elle.

« Nos métiers ne sont pas valorisés à leur juste valeur »

Mais le problème de fond pointé par la professionnelle, comme d'autres le feront après elle, c'est bien celui de la reconnaissance des métiers. « Nos métiers ne sont pas valorisés à leur juste valeur, dans le droit fil des métiers industriels et manuels, qui continuent à porter le poids, en France, de l'image de métiers (et avant ça de formations) qui seraient réservés aux mauvais élèves, qui viennent là par défaut n'auraient pas vraiment eu le choix de leur destinée professionnel... ». Sur cette image globalement négative des métiers, et plus généralement sur leur méconnaissance, les autres intervenants confirment : « Qui sait qu'être aux commandes d'une abatteuse, c'est comme être dans le cockpit d'un avion ? Le tout avec un confort de travail important : une conduite par joystick, des cabines climatisées équipées de la radio... Le « bûcheron » d'aujourd'hui, n'est plus du tout celui que l'on croit ! Il faut de la précision, surveiller de nombreux paramètres et veiller à sa sécurité, mais il n'y a pas de pénibilité dans ce métier », ajoute Patricia Chevalier, directrice des ressources humaines pour Smurfit Kappa Comptoir du Pin. Le problème premier de cette DRH ? c'est « la vague massive de nouveaux retraités qui s'annonce du côté des débardeurs dans le massif landais... et la nécessaire mais difficile anticipation de leur remplacement ».

Face à cette pénurie, les entreprises et syndicats professionnels s'organisent pour tenter de séduire de nouveaux candidats, notamment par l'indispensable réactualisation des fiches métiers et formation de l'ONISEP, des interventions de professionnels en milieu scolaire, « mais ça n'est pas toujours simple », tempère-t-on volontiers depuis la salle, des partenariats avec des salons d'orientation tels les Olympiades des métiers « qui ont l'énorme avantage de montrer les jeunes formés en action », ou encore pour certains acteurs, une politique « d'entreprises ouvertes », permettant d'accueillir des touristes au sein de leurs sociétés. C'est notamment le cas, de la société Grégoire à Cognac qui fabrique des machines à récolter (raisin et olive), dont le chargé de communication témoigne de toute la pertinence de cette démarche pour changer « le regard sur les métiers industriels, des parents et grands-parents, qui sont les premiers prescripteurs de l'orientation de leurs enfants.... »



Solène Méric

Crédit Photo : Aqvi.fr
Publié sur aqvi.fr le 18/05/2018
[Url de cet article](#)