



Etablissement
National
d'Enseignement
Supérieur
Agronomique
de Dijon

ministère de l'**agriculture et de la pêche**

Département des
Sciences
de la formation et
de la
communication

GEP&A

Rue des Champs-
Prévois
BP 87999
21079 DIJON
cedex

Les emplois-jeunes du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

Rapport étape 2

Décembre 2000

Patricia RABELKA, Dominique POUSSOU, Elisabeth TARENTHI

ENESAD - GEP&A

Jean-Marie LOUBRADOU et Jean-Pierre ALLOY

Réseau DRIF

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
RAPPEL DES CONCLUSIONS DE L'ETAPE 1	7
1 – Les données collectées	8
2 – Le comité de pilotage.....	11
L'ETAPE 2	13
1 – Méthodologie générale	14
2 – Méthodologie d'échantillonnage.....	14
3 – Les difficultés rencontrées	14
4 – Les limites de l'analyse	14
ANALYSE DES EMPLOIS.....	15
Les emplois liés aux TICS	16
Configuration d'emploi : 3 et 4	17
Configuration d'emploi 46	25
Configuration d'emploi 47	31
Configuration d'emploi 48	36
Configurations d'emploi 47 et 48.....	41
Synthèse des emplois liés aux TICS	46
Les emplois liés au “Développement de l'emploi”	47
Configuration d'emploi 7	48
Configuration d'emploi 55	59
Cas particulier.....	66
Configuration d'emploi 56	73
Configuration d'emploi 57	82
Synthèse des emplois liés au « Développement de l'emploi »	83
Les emplois de l'exploitation agricole et de l'environnement.....	84
Configuration d'emploi 9	85
Configuration d'emploi 22	97
Les emplois de la culture.....	114
Les emplois liés à la culture en milieu rural	115
Les emplois liés à l'accompagnement de projets.....	130
Configuration d'emploi 50	131
Configuration d'emploi 54	142
Remplacement associés de G.A.E.C.....	143
COMMENTAIRE GENERAL.....	151

L'ETAPE 3 **154**

GLOSSAIRE **156**



Introduction

Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche et le ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement participent au programme " Nouveaux services/emplois-jeunes " mis en place par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité en application de la loi du 16/10/97, qui doit se traduire pour les secteurs de l'agriculture et de l'environnement par la création de plusieurs dizaines de milliers d'emplois-jeunes.

L'action visée s'intéresse plus particulièrement aux 5 000 emplois-jeunes définis ci-après :

- 1 000 emplois-jeunes dans les établissements publics et privés d'enseignement agricole (formation initiale, formation continue) ;
- 4 000 emplois-jeunes relevant d'accords-cadres nationaux signés par le ministère de l'Agriculture et de la Pêche avec douze organismes professionnels ou associatifs (APCA, CCMSA, ADASEA, Familles rurales, CFCA, FNAB, FNCIVAM, FNCUMA, FNFR/LFEEP, FNSAFER, ONF, UNADEL¹). Cinq sont co-signés avec le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement ("Familles Rurales Fédération Nationale", FNAB, l'ONF, la FNCIVAM, la FNCUMA).

Les emplois-jeunes relevant du premier point sont définis succinctement par la circulaire DGER/ACE/C-2007 du 24/11/97 à l'aide de 7 profils types.

Les autres emplois-jeunes se répartissent dans le champ de l'économie agricole, du développement rural et de l'environnement et les domaines de l'animation, de l'accueil, de la médiation.

Cette étude, commanditée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement et le ministère de l'Agriculture et de la Pêche vise à :

- préciser les activités effectuées et les emplois occupés par les emplois-jeunes,
- repérer parmi ces emplois les " nouveaux emplois "²,
- engager une réflexion sur les dispositions à prendre pour la pérennisation des nouveaux emplois et la professionnalisation des jeunes.

Elle est conduite en étroite relation avec les travaux menés sur ces sujets (recensement et pérennisation) par la cellule nationale de professionnalisation des emplois-jeunes mise en place par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et la Caisse des Dépôts et Consignation.

¹ APCA : Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture,

CCMSA : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole,

ADASEA : Association Départementale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles

CFCA : Confédération Française de la Coopération Agricole

FNAB : Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique

FNCIVAM : Fédération Nationale des Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural

La FNCUMA : Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole

FNFR : Fédération Nationale des Foyers Ruraux,

LFEEP : Ligue Française de l'Enseignement et de l'Education Permanente

FNSAFER : Fédération Nationale des Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural

ONF : Office National des Forêts

l'UNADEL : Union Nationale des Acteurs et structures de Développement local

².Les " nouveaux emplois " comprennent les emplois nouveaux au sens strict, les emplois incluant des activités nouvelles, les emplois correspondant à des combinaisons nouvelles d'activités et les emplois correspondant à la mise en place de nouveaux services.

Elle a débuté en octobre 1999. Elle est structurée en trois étapes :

- Catégorisation des emplois
- Description et analyse des écarts entre activités prévues et activités réalisées pour les types d’emploi retenus pour l’étape 2 et identification des “nouveaux emplois”
- Etude des conditions de pérennisation et de professionnalisation des “nouveaux emplois”

A l'issue de chaque étape un rapport est remis aux commanditaires. Un comité national de pilotage, comprenant notamment des représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, du ministère de l'Agriculture et de la Pêche ((Direction des Exploitations, de la Politique Sociale et de l'Emploi (DEPSE) et Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER)) et du ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement a été constitué.

Ce rapport présente les conclusions de la seconde étape.

Rappel des conclusions de l'étape 1

Il s'agissait :

- de quantifier et catégoriser les emplois-jeunes par type d'emploi et par structures d'accueil pour un même type d'emploi ;
- d'identifier les indices de variabilité au sein de chaque type d'emploi.

1 – Les données collectées

Nous avions essentiellement travaillé à partir des conventions et/ou des projets et/ou des documents Cerfa que les structures devaient nous faire parvenir.

Nous avions une représentativité régionale et nationale de la situation des emplois-jeunes dans l'enseignement agricole. **Par contre, tous les signataires des accords-cadres n'avaient pas répondu à notre demande.**

Nous avions identifié 72 configurations d'emplois qui concernaient 11 thématiques. Ces dernières ont été précisées.

Dans l'enseignement :

Thèmes initiaux	Compléments	Configurations
Appui technique	Accompagnement pédagogique	1
Aide à l'insertion sociale	Encadrement socio-éducatif Aide aux apprenants en difficulté	2, 12
Développement des pratiques	Accès aux nouvelles technologies Développement de l'autoformation	4, 6
Information, documentation	Animation de la base de données documentaire du CDI	5
Développement de l'emploi, organisation du travail	Aide à l'insertion professionnelle	7
Développement des activités	Valorisation de l'exploitation Amélioration des pratiques (cf qualité) Sensibilisation au monde agricole, Sensibilisation à l'environnement, Mise en place d'activités socioculturelles Mise en place de nouvelles formations, Développement de la coopération internationale	8, 9, 13, 14, 16
Entretien, maintenance	- Maintenance informatique - Entretien, maintenance non informatique	3, 15
Développement de l'information et de la communication interne et externe	-	10
Secrétariat	-	11

Les emplois-jeunes étaient majoritairement représentés dans les thèmes suivants :

- Accompagnement pédagogique
- Encadrement socio-éducatif
- Accès aux nouvelles technologies
- Animation de la base de données documentaires du CDI
- Aide à l'insertion professionnelle
- Valorisation de l'exploitation
- Maintenance informatique
- Aide aux personnes en difficultés

Les emplois créés dans les OPA

Catégories initiales	Compléments	Configurations
Information, documentation	-	17, 18, 19, 20, 21
Développement, protection de l'environnement	Développement de l'agriculture biologique, de l'agriculture durable, de la qualité des produits, conseil en environnement... Animation environnementale Conservation, mise en valeur des milieux et des espèces Médiation foncière Développement local	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
Développement des activités	Formation Promotion Protection de l'environnement Animation Sports Culture Animation jeunesse Coopération internationale Animation, accueil en forêt Développement d'activités touristiques	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 71, 72
Développement des pratiques	Renforcement de l'organisation interne	43, 44, 45
Développement de l'information et de la communication interne et externe	axe informatique	46, 47, 48, 49
Appui technique	Accompagnement de projets	50
Promotion	-	51, 52
Secrétariat	-	53
Développement de l'emploi, organisation du travail	Accompagnement de projets d'installation Mise en place d'action visant au développement de l'emploi local Aide aux agriculteurs en difficulté Conseil en organisation Recueil des besoins en main d'œuvre Gestion du personnel	54, 55, 56, 57, 58, 59, 60
Aide à l'insertion sociale	Accompagnement des familles dans leur fonction d'éducation Aide aux personnes en difficultés Animation jeunesse Encadrement d'activités scolaires Services aux personnes âgées Services de proximité	61, 62, 63, 64, 65
Entretien, maintenance	-	66, 67, 68, 69, 70

Les emplois-jeunes des accords-cadres étaient majoritairement représentés dans les thèmes suivants :

- Accompagnement de projets
- Protection de l'environnement
- Information, communication
- Développement de l'emploi
- Conservation, mise en valeur des milieux et des espèces
- Culture

Puis le comité de pilotage a sélectionné les configurations d'emplois répartis entre le secteur enseignement et le secteur DEPSE (accords cadres).

2 – Le comité de pilotage

Les emplois suivants ont été retenus dans le cadre de l'étape 2 :

a – Dans le secteur de l'enseignement agricole

- Aide à l'insertion professionnelle (configuration 7) : participation à l'orientation et à l'insertion professionnelle des apprenants (5 analyses).
- Valorisation de l'exploitation de l'EPLEFPA (configuration 9) : développer toutes les actions liées à l'utilisation de l'exploitation (5 analyses).
- Accès aux nouvelles technologies (configuration composite 3 et 4) : développer l'utilisation des NTIC et assurer la gestion et la maintenance du parc informatique (5 analyses).

Soit 15 postes à analyser, 5 par thème.

Les critères de choix retenus ont conduit à privilégier :

- les orientations de la LOA c'est-à-dire les emplois en lien avec la nouvelle mission d'insertion des établissements ou les emplois qui font référence à l'exploitation agricole considérée comme un centre constitutif de l'EPLEFPA ;
- les emplois en nombre significatif.

b – Dans le secteur des accords-cadres

Protection de l'environnement (configuration 22) : mise en place, développement, coordination d'une production, d'un programme d'actions de développement, d'amélioration des pratiques au niveau départemental, régional (agriculture durable, production intégrée, protection des sols, qualité de l'eau, réhabilitation et conservation des sites, gestion des déchets, aménagement paysager, lutte contre les pollutions agricoles, contre l'érosion, la traçabilité, les chartes et labels qualité, l'agriculture et l'aquaculture biologiques (10 postes).

Information/Communication (configurations 46, 47, 48, 47 et 48) : développement de l'information et de la communication interne et/ou externe, animation d'un centre documentaire, création et animation de sites intranet et internet, de réseaux télématiques, développement de l'usage des TIC dans les exploitations agricoles, veille documentaire et technologique (10 postes).

Accompagnement de projets (configurations 50, 54 et 56) : accompagnement des producteurs dans l'émergence et la réalisation de leurs projets (tous types de projets, contrats territoriaux d'exploitation, agriculture biologique, agriculture durable et agri-environnementale, conversion, tourisme rural...), soutien à l'installation en agriculture, conseil aux entreprises (10 postes).

Culture : Développement de la culture sous toutes ses formes, de l'itinérance, des échanges, de la création d'activités, mise en valeur du patrimoine et de l'histoire locale (5 postes). Les coordonnées des structures que nous avons rencontré pour étudier ces emplois nous ont été fournies par le représentant de la DEPSE.

Développement de l'emploi (configurations 55, 56 et 57) : mise en adéquation offre et demande d'emploi, prospection, structuration de l'emploi saisonnier, insertion professionnelle et formation, promotion de l'emploi partagé (groupements d'employeurs), aide au recrutement, organisation du travail et gestion du personnel, mise en œuvre d'un programme territorial (10 postes).

Soit 45 postes à analyser à répartir entre les différents thèmes en fonction de la variété des emplois repérée dans le cadre de l'étape 1.

Les recommandations suivantes ont été formulées :

- les opérateurs devront varier les structures d'accueil ;
- les emplois liés à la culture retenus devront favoriser l'accessibilité de la culture au plus grand nombre, les échanges entre acteurs locaux, le maintien des populations rurales en place et la création d'activités ;
- pour le développement de l'emploi l'analyse sera ventilée à l'ensemble des associations ;
- l'accompagnement des projets développé dans le cadre des CTE est retenu à travers les configurations 50, 54 et 56.



L'étape 2

Objectifs :

- Analyser les écarts entre les activités réalisées et les activités prévues pour chacun des types d'emploi retenus et de décrire ces emplois tels qu'ils sont réellement exercés ;
- Identifier les « nouveaux emplois » parmi les types d'emploi retenus.

1 – Méthodologie générale

Pour chaque poste, nous avons réalisé 3 entretiens individuels semi-directifs d'1h30 à 2 heures environ auprès du directeur, du tuteur et du titulaire de l'emploi, soit 108 entretiens répartis par thème selon les directives du comité de pilotage (cf. pages précédentes). Nous garantissons l'anonymat des propos recueillis.

Les grilles d'entretiens ont été élaborées en référence à des outils de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) adaptés aux objectifs de l'étude. Les différents thèmes étaient plus ou moins approfondis selon la position hiérarchique des personnes interrogées.

2 – Méthodologie d'échantillonnage

Nous avons varié autant que possible les structures, les publics cibles, et les secteurs professionnels (notamment pour l'enseignement). Nous avons privilégié une approche par typologies d'activités plus qu'une approche exhaustive des régions. Cependant, la majorité des régions a été visitée.

Lorsque l'échantillon des emplois sur un thème était important, nous avons privilégié ceux qui étaient centrés sur des thèmes d'actualité. Cette entrée nous a permis d'identifier des emplois axés sur la mise en place des CTE. Peu avaient été repérés dans la phase précédente, le dispositif n'étant pas encore en place lors de la signature des conventions.

3 – Les difficultés rencontrées

Le turn-over ou le non recrutement constatés sur certains postes nous ont conduits à revoir nos critères de choix notamment dans les champs où, dès le départ, l'échantillon dont nous disposions était réduit.

La période de réalisation des entretiens (mi-juin en raison de difficultés de conventionnement) ne nous a pas permis de terminer les entretiens avant fin septembre.

4 – Les limites de l'analyse

Le nombre de configurations par thème dans les accords-cadres et l'effectif limité des emplois à retenir par configuration a accentué la diversité des situations professionnelles rencontrées. C'est pourquoi dans certains cas, nous relatons des expériences individuelles à partir desquelles une interprétation est délicate.

Considérons le nombre d'emplois analysés, ce document n'a pas pour objectif de décrire de façon exhaustive l'ensemble des emplois ou activités ou combinaisons d'activités pour chaque thème. Ce travail exploratoire vise à donner au comité de pilotage des éléments d'informations pour déterminer les emplois qui feront l'objet de l'étape suivante : étude des conditions de leur pérennisation et de leur professionnalisation.

Analyse des emplois

Les emplois liés aux TICS

Configurations 3 et 4 ;⁴⁶ 47 ;⁴⁸ 47 et 48

Configuration d'emploi : 3 et 4

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Enseignement

2 – Finalité

Assurer la gestion et la maintenance du parc informatique

Développer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication

3 – Activités prescrites

a – Maintenance informatique :

- Assurer la maintenance du matériel informatique (postes, imprimantes, serveurs ...)
- Installer les nouveaux matériels et logiciels
- Développer et gérer le réseau informatique de l'établissement
- Gérer le parc informatique
- Gérer les consommables
- Aider à la décision pour les investissements
- Assurer la liaison avec les fournisseurs
- Préparer les salles informatiques avant les cours et les TP

b – Auprès des élèves et des utilisateurs :

- Apporter un soutien logistique aux apprenants (aide à l'élaboration de rapports de stages, journal, CV et documents divers, aide à l'utilisation des outils de bureautique, d'Internet, de cédéroms ...)
- Aide à l'utilisation de l'informatique auprès des personnels administratifs de l'établissement
- Aider les enseignants pour développer l'usage des TIC dans l'enseignement
- Aider à la préparation et à la conduite de cours en informatique
- Aider à la conception de supports pédagogiques utilisant les techniques multimédias
- Créer des supports de communication pour l'établissement
- Créer et mettre à jour le site Web de l'établissement
- Assurer une veille technologique sur les produits multimédias
- Animer et surveiller les salles multimédias
- Organiser et animer des actions de formation pour des publics extérieurs

4 – Répartition géographique

Ces postes sont présents dans 18 régions et 1 DOM, avec des écarts très importants dans leur répartition, pour un total de 75 postes EJ :

- 13 régions et 1 DOM ont 3 postes au maximum
- 3 régions ont entre 4 et 6 postes
- 3 régions ont plus de 10 postes

5 – Niveau de recrutement

Essentiellement au niveau III

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

5

2 – Critères de choix de l'échantillon

Le choix de l'échantillon a été guidé par deux critères :

- La diversité des activités décrites dans les conventions.
- La diversité des sites d'intervention (CFA, CFPPA, Lycée).

Sites d'intervention de l'EJ	Effectif
Lycée	1
Sites de l'EPL	2
Lycée + CFPPA +CFA	2

3 – Intitulé de l'emploi

Intitulés de l'emploi dans les conventions étudiées :

- Accompagnateur en nouvelles technologies
- Assistant informatique et nouvelles technologies
- Tutorat en nouvelles technologies
- Aide éducateur aux NTIC
- Animateur pour l'accès aux NTIC

« Assistant informatique et nouvelles technologies » semble résumer l'ensemble des différents intitulés.

4 – Contexte de la construction du projet EJ

Le développement et le renouvellement des parcs informatiques et l'intégration des TIC dans l'environnement pédagogique et administratif des différents établissements de formation professionnelle agricole ont fait émerger plusieurs types de besoins :

- Un besoin de maintenance des systèmes utilisés
- Un besoin d'aide technique et d'encadrement auprès des différents utilisateurs (élèves, enseignants, personnels administratifs), lié au caractère évolutif permanent des différentes technologies.
- Un besoin d'accompagnement des projets liés au développement des TIC et à leur intégration soit comme outils pédagogiques soit comme outils de gestion. Ce besoin plus transversal se réfère aux champs technique et pédagogique

L'encadrement technique et le développement informatique décrit dans les établissements questionnés est structuré autour d'un enseignant ayant une décharge horaire souvent insuffisante pour faire face à l'ensemble des besoins et des sollicitations.

5 – Finalité de l'emploi

Il s'agit de maintenir et d'assurer la stabilité et la pérennité de l'ensemble du système d'information et de formation.

6 – Conditions générales de l'exercice

a – Rémunération

Les salaires sont basés sur le SMIC, avec parfois un léger « bonus », de 10 à 20 % supplémentaire.

b – Moyens mis à disposition

Les EJ utilisent tous les installations informatiques des différents sites d'intervention (salle informatique, salle multimédia...).

c – Statut

Correspondant à une création de poste, le statut des EJ ne se rapporte à rien d'existant dans la structuration de l'emploi au niveau national. Il n'y a donc aucune référence à une grille de salaire.

d – Horaire de travail

Tous les EJ sont en général sur la base de 39h semaine et cinq semaines de congés par an. Par contre, la fonction d'animation auprès des jeunes oblige trois EJ sur cinq à être présents sur le site sur des horaires « décalés » en soirée, jusqu'à 21h pour certains dans les périodes scolaires.

e – Difficultés, contraintes

Les difficultés sont d'ordre fonctionnel, liées dans certains cas aux réticences de la structure à s'investir dans les TIC, ou à l'inverse, à une trop grande sollicitation en maintenance, en animation, ou encore aux contraintes horaires les faisant terminer tard dans leur journée de travail.

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Dans la fonction d'animation et la fonction technique, l'essentiel des « fournisseurs » sont les élèves, les enseignants et, dans certains cas, le personnel administratif.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

D'une manière générale, l'environnement informatique de l'établissement est supervisé par un enseignant. C'est donc lui qui assure principalement le rôle de tuteur pour l'EJ et est de fait son correspondant hiérarchique direct. L'EJ peut-être amené à intervenir sur l'ensemble de l'établissement, autant dans les activités administratives et pédagogiques que dans la vie scolaire.

Le positionnement de l'EJ se trouve en fait très dépendant du degré de définition du poste occupé fixant les limites (ou non) de ses prérogatives, ainsi que de la culture informatique de la structure et donc de son niveau d'équipement.

Dans tous les cas observés, l'EJ a une position fonctionnelle dépendant fortement de la dominante de son emploi. Très centrale dans la structure quand la dominante de l'emploi est axée principalement sur la maintenance, ou mixant maintenance et animation auprès des élèves, plus marginale quand la dominante de l'emploi est axée surtout sur l'animation auprès des élèves.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

L'ensemble des emplois décrits a comme dénominateur commun la fonction d'accompagnement et d'animation à l'utilisation des TIC, incluant implicitement la fonction de maintenance. Ces emplois se définissent donc tous sur une double compétence : Animation et technique informatique.

Les critères de recrutement ont été définis, pour la fonction technique, au moins à partir d'un diplôme de niveau III, incluant une qualification forte en maintenance informatique (DUT Informatique, ...).

La fonction d'accompagnement et d'aide aux élèves ne permet pas de définir un niveau de qualification précis. Elle a été recherchée plutôt, lors des recrutements, à travers des aptitudes comportementales permettant d'apprécier les sensibilités individuelles à la pédagogie et à l'animation :

- Autonomie
- Sens du contact

- Initiatives
- Responsabilité
- Capacité d'adaptation

Dans l'ensemble des situations étudiées, le faible nombre de candidats intéressés par ces postes a été une contrainte interférant sur les critères cités.

Actuellement, même si les critères de recrutement souhaités restent sensiblement identiques, on note une nette évolution des besoins vers l'administration de réseau.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Plusieurs facteurs déterminent le degré d'autonomie et de responsabilité de ces postes et influent sur la capacité, pour l'EJ, de valoriser un environnement de travail très flou au départ :

- La clarté des missions confiées à l'EJ
- Le degré d'implication de la personne chargée de l'informatique sur le site et son niveau de disponibilité vis-à-vis de l'EJ.
- Le niveau technique de l'EJ à l'entrée sur le poste
- La politique de l'établissement en matière de TIC

Dans l'ensemble, les EJ ont la responsabilité des salles informatiques et du site Internet quant il existe. À des degrés variables, les EJ interviennent sur le parc informatique, en maintenance de premier niveau, pouvant aller, dans les cas extrêmes, jusqu'au conseil et à l'achat d'équipements nouveaux (postes, logiciels, ...).

10 – Fonctions et activités

a – Fonctions et activités communes

Fonction technique

- Participer à la maintenance et à la gestion de l'ensemble des installations informatiques de l'établissement (logiciels, postes, salle multimédia).
- Participer au renouvellement du parc et à sa réinstallation.

Fonction d'animation

- Accompagner les élèves dans l'utilisation informatique courante (rapport de stage, dossiers, ...) et dans l'utilisation des TIC en dehors des périodes de cours.
- Assister les enseignants lors d'utilisations des TIC dans le cadre pédagogique.
- Aider à la conception d'outils et de supports pédagogiques informatiques.
- Apporter un soutien logistique aux enseignants pour développer l'utilisation des TIC.

b – Fonctions et activités spécifiques

Fonctions techniques

- Assurer la maintenance-réseau de la structure.
- Participer aux décisions pour les investissements informatiques (étude d'investissements, contacts fournisseurs, ...)
- Gérer les consommables
- Réaliser une veille informatique
- Effectuer la maintenance courante des photocopieurs et de l'installation téléphonique

Fonction animation

- Réaliser le site Internet de l'établissement
- Participer au développement et au suivi de projets liés à l'informatique
- Réaliser un appui technique et pédagogique de proximité (formation des utilisateurs aux nouveaux matériels et à l'évolution des logiciels).
- Gérer l'association des anciens élèves

11 – Valeur ajoutée de l'emploi

La création de ce poste correspond à un véritable besoin. L'EJ est cité comme personne centrale dans la gestion du problème informatique des établissements, procurant une stabilité et une pérennité de l'ensemble du système d'information. La disparition de cette fonction provoquera des problèmes fonctionnels importants.

D'autre part, les fonctions d'appui auprès des enseignants et d'animation auprès des élèves conditionnent la pérennité de l'utilisation des installations et l'intégration des TIC dans le cadre pédagogique.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Les possibilités d'évolution en interne se trouvent limitées par l'inexistence d'un statut de référence au niveau national, intégrant la dimension technique et la dimension pédagogique.

b – A l'extérieur

Les titulaires de ces postes pensent pouvoir valoriser cette expérience professionnelle en externe, comme technicien de maintenance, administrateur de réseau, ou dans des activités de création de site internet.

13 – Professionnalisation

Ces emplois ont été créés pour répondre à des besoins clairement identifiés et insuffisamment satisfaits. On constate, malgré des zones de floues dans la limite des attributions liées à un référentiel d'activités en construction, une grande cohérence dans la création de ces postes, en complète relation avec les activités et les objectifs de la structure (pédagogie et administration). Par contre, malgré un accompagnement effectif de la part des tuteurs, le manque de référence à un statut précis provoque dans certains cas des problèmes de reconnaissance interne.

Au moment de l'enquête, les EJ avaient très peu utilisé la formation continue pour se professionnaliser (seulement quelques stages courts d'une durée maximale d'une semaine pour 3 EJ sur 5). Soit ils n'ont pas trouvé de formation correspondant à leur souhait, soit ils ignoraient les possibilités de formation à leur disposition. Un jeune poursuit une formation

universitaire de type MST en TIC, sans aucune prise en charge financière de la formation par son établissement, ne bénéficiant que de 4 heures de disponibilité par semaine.

14 – Perspectives de pérennisation

Malgré le besoin évident du maintien de ces emplois au sein des établissements, aucun chef d'établissement n'envisage une pérennisation des emplois. Tous souhaitent la création d'un corps spécifique au plan national.

III Commentaires

1 – Prescrit/réel

Globalement, les emplois sont restés assez fidèles aux emplois prescrits. Des écarts sont à noter en particulier sur l'implication des EJ dans l'accompagnement de projets et dans leur rôle joué dans les dossiers d'investissement : cette implication des EJ s'observe généralement lorsqu'il existe des zones de flou dans la délimitation du cadre de l'emploi.

2 – Activité nouvelle

Le caractère irréversible du développement des TIC dans l'environnement des établissements d'enseignement doit s'accompagner d'un encadrement technique effectif. Ces fonctions techniques et pédagogiques, occupées par des EJ, sont donc nouvelles en ce sens que les besoins sont présents, mais que rien n'est encore structuré pour les résoudre.

- Maintenance des équipements.
- Appui aux utilisateurs de TIC

La clarté dans la limite des attributions de l'emploi est un préalable nécessaire et indispensable, en particulier dans la mesure où il est susceptible d'évoluer vers l'administration des réseaux. Certains responsables d'établissement ont fait remarquer le nécessaire besoin de confidentialité et les comportements « déontologiques » qui en découlent.

Configuration d'emploi 46

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accords-cadres

2 – Finalité

Développer l'information et la communication interne et/ou externe (partenaires locaux) ; animer un centre documentaire.

3 - Activités prescrites

- Créer et animer un centre documentaire.
- Assurer l'interface avec la recherche.
- Animer la base de données.
- Diffuser l'information : mise en place d'outils de communication (bulletin, site intranet, ...).
- Valoriser, promouvoir les activités de la structure et/ou les produits régionaux.
- Assurer une veille informative sur l'actualité.
- Organiser des groupes de travail.

4 – Répartition des emplois par type de structure

	CDI	CDD	Totaux
Chambres d'Agriculture	0	4	4
CIVAM	0	4	4
Foyers ruraux	1	2	3
FNAB	3	1	4
UNADEL	1		1
CFCA	0	1	1
Totaux	4	12	16

5 – Niveau de recrutement

Du niveau IV au niveau I

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

Quatre

2 – Critères de choix de l'échantillon

Le choix de l'échantillon a été guidé par deux critères :

- La diversité des activités décrites dans les conventions.
- La diversité des domaines d'application (agriculture durable, développement local, ...).
- La diversité des structures d'accueil.

Employeurs	Effectif	Contrat	Niveau de formation de l'EJ
Chambre d'agriculture	1	CDD	BTSA
FNAB	1	CDI	Maîtrise + DUT
CIVAM	1	CDD	BTSA
UNADEL	1	CDI	DESS

3 – Intitulés de l'emploi

- Diffusion, communication et promotion autour de l'agriculture durable.
- Coordonnateur de réseau en développement local.
- Documentaliste en agriculture biologique.
- Animateur NTIC et EURO.

Il semble que « Chargé de l'information et de la communication » résume les différentes situations étudiées. Dans un cas, la mission spécifique « EURO » a très rapidement été abandonnée.

4 – Contexte de création des emplois

Le développement respectif de chaque structure a fait émerger le besoin de mieux structurer, en interne et en externe, le traitement et la diffusion de l'information et de renforcer les actions de communication. Ces structures ont donc centralisé sur un seul emploi des tâches qui étaient auparavant soit réparties sur d'autres postes soit inexistantes.

L'essentiel de l'activité de ces postes se concentre donc autour de l'information et de son utilisation, pour en assurer la circulation au sein d'un réseau, ou pour la diffuser et pour communiquer à l'extérieur dans un but de promotion des actions engagées.

5 – Finalité de (s) l'emploi (s)

- Permettre une centralisation et une diffusion de l'information dans la structure ou/et dans le réseau.
- Développer et/ou assurer la communication interne et externe

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

2 CDI ; 2 CDD

b – Rémunération

Les salaires sont compris entre 110 % et 130 % du SMIC.

c – Moyens mis à disposition

Dans l'ensemble, aucune remarque particulières n'a été émise, si ce n'est dans un cas, l'exiguïté des locaux, qui rend difficile le travail de l'équipe.

d – Statut

Deux contrats emplois-jeunes ont été bâties en référence aux statuts des chambres d'agriculture, et donc bénéficient de la grille de salaire de conseiller agricole. Les autres n'ont pas de statut de rattachement. Dans un seul cas, une convention collective interne est en cours d'élaboration.

e – Horaire de travail

39h semaine.

f – Difficultés, contraintes

Les difficultés rencontrées par les EJ sont de trois ordres :

- Relationnelles, à travers les exigences inhérentes au travail en équipe ;
- Technique, de par le manque de connaissance du terrain, en particulier dans le domaine des techniques agricoles ;
- D'adaptation au poste, de par la multiplicité des tâches ou la disponibilité demandée dans certaines situations (manifestations...).

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Chargés de l'information, les titulaires de ces postes se trouvent en relation avec un nombre important de « fournisseurs » de l'emploi sollicitant leur concours :

- Agriculteurs
- Membres d'un réseau
- Associations départementales de développement local ou d'agriculture biologique
- Consommateurs
- Environnement professionnel agricole
- Services technique et administratif de chambre d'agriculture

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Trois des postes sur quatre sont dans des structures associatives très petites (2 à 9 salariés). Il n'existe donc pas de service spécifique de rattachement, mais des emplois avec des missions bien définies. Dans ce cas, le positionnement de l'emploi-jeune se fait sous une forme de relations directes avec l'équipe. Le lien de subordination est présent, mais la notion d'équipe et d'interdépendance qui en découle, avec un mode de relation directe et informel semble prédominer. Un jeune travaille dans une chambre d'agriculture. Sa place

est beaucoup plus floue, liée à la transversalité de ses missions qui ne le rattache à aucun service précis, et qui le situent plus comme un « facilitateur » dans les différents services pour lesquels il intervient.

8 – Conditions d'accès à l'emploi,

a – Critères de recrutement

Suivant l'orientation de l'emploi, les profils de responsabilité se répartissaient soit à dominante généraliste (journaliste, documentaliste) soit à dominante technique (développement local, agriculture). Suivant le degré d'implication prévu dans le poste, les niveaux de diplôme requis au moment de l'embauche s'étagaient du BTA au DESS. On ne retrouve que dans un seul profil de poste une définition précise des critères de recrutement « qualitatifs » ou « comportementaux » recherchés (sens de l'organisation, autonomie, qualités rédactionnelles, capacités de synthèse, capacité de travail en équipe, connaissance de l'informatique).

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Dans le domaine du traitement de l'information, les postes se définissent avec un assez grand degré d'autonomie et donc un niveau de responsabilité des titulaires assez important. Le volet communication, quant à lui, demande une très grande maîtrise du contexte et des outils, et nécessite un travail en concertation plus important, ce qui en limite l'autonomie et le niveau de responsabilité. C'est avant tout un travail d'équipe. Dans tous les cas, le lien de subordination directe avec le directeur de la structure ou le tuteur est important.

10 – Fonctions et activités

a – Fonction information

Activités communes

- Rechercher, traiter l'information en rapport avec les objectifs de la structure, et la diffuser soit en interne soit dans un réseau.
- Répondre à des demandes d'information extérieures soit en traitant directement les questions soit en recherchant la personne-ressource, en utilisant parfois les TICS comme mode de communication.

Activités spécifiques

- Réaliser une veille informative ;
- Gérer informatiquement la documentation dans une base de données et la diffuser en interne ;
- Etablir une base de données bibliographique ;
- Animer un réseau d'acteurs locaux en développement local ;
- Créer un répertoire régional d'agriculteurs biologiques.

b – Fonction communication

Activités spécifiques

- Elaborer et diffuser un bulletin de liaison ou d'information (conception, coordination, diffusion)
- Participer à la promotion de l'agriculture durable en organisant des journées portes ouvertes dans les exploitations agricoles

c – Fonctions et activités spécifiques

- Participer à l'élaboration et au montage de formations ;
- Assurer le secrétariat administratif et comptable de la structure ;
- Assurer la maintenance de l'installation téléphonique et des photocopieurs ;
- Assurer la gestion des approvisionnements (papiers, ...).

Les fonctions qui définissent ces emplois se situent dans deux champs très proches, celui de l'information et celui de la communication, et dans des secteurs d'activité très variés (développement local, agriculture biologique, agriculture durable, conseil agricole).

Dans le domaine de l'information, le traitement et la diffusion de l'information ainsi que la réponse aux demandes d'information sont les deux activités communes que l'on retrouve dans tous ces emplois. Par contre certaines activités sont spécifiques à la structure (agriculture durable et biologique). Dans un cas, il faut noter la spécialisation d'une personne sur le traitement de données cartographiques, et donc le besoin de compétences particulières dans ce domaine.

Dans le domaine de la communication, on ne distingue aucune activité commune. Seulement deux structures ont situé une partie des activités des emplois-jeunes sur la réalisation et la diffusion d'un bulletin d'information, et une seule autour de la promotion de ses activités.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Traitement et diffusion de l'information et communication sont unanimement ressentis comme éléments clés pour le développement de la structure. Dans tous les cas, la disparition de ces postes poserait des problèmes fonctionnels importants.

Mais ce qui est mis en avant par les responsables de certaines structures est, dans l'hypothèse d'une disparition de ces fonctions charnières par non-pérennisation des emplois, le risque d'un « retour en arrière » et l'obligation de modifier leur stratégie de développement et certains de leurs objectifs.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Trois des quatre emplois cités sont situés dans des structures associatives de petite taille (2 à 9 salariés). L'évolution de ces postes dépend donc intégralement de la volonté ou de la possibilité de pérennisation, ce qui semble être le cas pour deux des emplois.

b – A l’extérieur de la structure

Les avis au sujet de la valorisation à l’extérieur de l’expérience acquise sont très partagés. Deux emplois jeunes souhaitent rester dans leur emploi si des financements complémentaires sont négociés ou si l’activité interne continue à se développer, leur projet professionnel reste encore flou. Par contre, un emploi-jeune est inquiet sur les possibilités de valorisation d’une expérience professionnelle qu’il juge trop spécifique, et trop éloignée de sa formation initiale. Le dernier, à l’inverse, estime que certains aspects de son expérience, et en particulier l’utilisation de logiciel de cartographie, seront des atouts à l’extérieur.

13 – Professionnalisation

La professionnalisation interne sur le poste est importante, et le rôle joué par ces emplois est devenu très stratégique pour la structure, permettant d’en accompagner le développement.

Par contre, les titulaires des postes ont bénéficié à des degrés très divers de formations externes. Un seul s’est formé en techniques de communication. Seules quelques formations ponctuelles ont été suivies par les autres. Une structure, souhaitant faire évoluer l’emploi, envisage de faire suivre à son emploi jeune une formation en gestion d’images, dans le cadre du développement de l’utilisation des éléments d’information cartographiés.

14 – Perspective de pérennisation

La pérennisation de ces emplois est prévue dans deux cas et envisagée pour les deux autres, avec une très grande interrogation quant aux possibilités de financements.

III Commentaires

1 – Prescrit/réel

3 emplois sur 4 sont restés fidèles à la définition de départ. Un a totalement évolué vers des tâches très transversales ou nouvelles.

2 – Activité nouvelle

Dans les quatre cas étudiés, la communication et le traitement de l’information sont deux éléments majeurs dans les stratégies de développement des structures. Ces deux activités ne sont pas, à proprement parler, une « nouveauté » en terme « d’activité ». C’est plus le contexte de chaque structure qui fait cohabiter dans un même emploi deux domaines de compétences bien distincts qui donne le caractère innovant dans les qualifications requises :

- Agriculture durable et communication ;
- Agriculture bio et communication ;
- Développement local et communication ;
- Développement agricole et communication.

Configuration d'emploi 47

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accords-cadres

2 – Finalité

Développer la communication entre les acteurs ; répondre au besoin en créant et animant un site intranet

3 – Activités prescrites

- Mettre en place et animer le site intranet ;
- Faire circuler l'information ;
- Informer les agriculteurs ;
- Valoriser les activités de la structure, des produits régionaux... ;
- Utiliser expérimentalement le télétravail.

4 – Répartition des emplois par structure

Deux domaines d'intervention sont répertoriés :

- Le développement rural local
- L'appui au développement agricole

	CDI	CDD	Contrat inconnu	Totaux
Chambres d'Agriculture	0	8	2	10
CIVAM	2	0	0	2
FNAB	1	0	0	1
Totaux	3	8	2	13

5 – Niveaux de recrutement

Du niveau V au niveau II.

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

3

2 – Critères de choix de l'échantillon

Le choix de l'échantillon a été guidé par le souhait d'observer les actions de développement de la communication dans deux secteurs d'activité : le secteur du développement des exploitations agricoles (en particulier biologique) sur le plan départemental et régional, et le secteur du développement rural à travers la mise en réseau des acteurs régionaux.

Employeurs	Effectif	Contrat	Niveau de formation de l'EJ
Chambre d'agriculture	1	CDD	BTS
FNAB	1	CDI	DEA
UNADEL	1	CDI	BTS

3 – Intitulés des emplois

- « Assistance au développement des NTIC » ;
- « Assistance en développement local et d'un site expérimental de télétravail » ;
- « Animateur multimédia ».

4 – Contexte de création des emplois

Dans deux cas étudiés, les stratégies de développement et de promotion des structures nécessitaient de s'appuyer sur une politique de communication entre les différents acteurs en utilisant les TIC.

Dans le troisième cas, la configuration géographique d'une zone de montagne (dispersion des sites d'intervention) a nécessité d'innover par l'utilisation du télétravail. Le projet initial incluait également l'aide au développement de l'utilisation des TIC par les agriculteurs locaux.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

- Faciliter la mise en réseau des différents acteurs interne et externe à la structure ;
- Développer la communication entre les acteurs dans le cadre d'une stratégie de développement.
-

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

CDD dans un cas, CDI dans les deux autres

b – Rémunération

Entre 110 et 140 % du Smic. Un des postes bénéficie d'une prime sur objectif équivalente à un mois de salaire.

c – Moyens mis à disposition

Dans deux cas, les moyens en matériel informatique satisfont les EJ, dans un cas, par manque de moyens financiers, le matériel est insuffisant.

d – Statut

Un poste est rattaché au statut des agents administratif des chambres d'agriculture, les deux autres n'ont aucun statut de référence, et les éventuelles modifications de salaire sont négociées en interne.

e – Horaire de travail

Un des postes est sur la base de 39h, un est à 35h, et un est en phase de transition vers les 35h

7 – Positionnement dans l’unité de travail

a – Les fournisseurs de l’emploi

Ayant comme objectif la mise en réseau et la communication entre acteurs, ces emplois sont à l’interface entre la structure et les « utilisateurs » de ses services : agriculteurs, collectivités locales, consommateurs, agents de développement local, ...

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Deux des trois postes ont un caractère très central dans la structure grâce à l’option stratégique prise en matière de communication.

Les trois postes décrits sont dans des structures associatives avec de petits effectifs (FNAB, UNADEL) ou dans des structures plus importantes avec des bureaux décentralisés (Chambre d’Agriculture) ou des équipes très petites (maximum 9 salariés). L’interdépendance de chacun au sein de l’équipe est donc très grande, obligeant à une répartition des emplois et des attributions claires, ce qui semble être le cas dans ces trois situations.

8 – Conditions d’accès à l’emploi

Le niveau de diplôme retenu comme critère de recrutement dans les trois cas observés se situait au minimum au niveau bac + 2, sans en préciser la nature.

Dans tous les cas, des connaissances en informatique étaient requises et en particulier dans la maîtrise des outils internet et intranet.

L’expérience professionnelle n’était pas un critère fondamental, mais des connaissances soit en agronomie, soit en développement local, soit du milieu agricole étaient demandées.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Dans ces trois structures, le mode d'organisation en équipe prédomine. Le lien de subordination de l'EJ avec le responsable de la structure, lié en particulier au volet communication de l'emploi, reste important. Cependant l'interdépendance des membres de l'équipe dans les différentes fonctions induit des responsabilités partagées, des initiatives négociées et un travail en concertation important.

10 – Fonctions et activités

a – Fonctions communication

Activités spécifiques

Ces emplois-jeunes avaient une fonction de communication qui se décline de façon spécifique dans chaque structure :

- Réaliser un site Internet grand public et en assurer la gestion ;
- Réaliser un site internet (informations en ligne) pour les adhérents de l'association ;
- Sensibiliser les membres du réseau à l'utilisation des TIC en organisant des sessions d'information ;
- Animer un groupe d'agriculteurs autour d'un projet d'utilisation des TIC.

b – Fonctions et activités spécifiques

- Assurer la comptabilité de l'association ;
- Assurer l'appui technique et le suivi administratif des dossiers de développement locaux de différentes zones du département en utilisant le télétravail ;
- Assurer un appui administratif au porteur de projet en développement local ;
- Assurer l'animation technique d'un groupe de viticulteurs bio ;
- Assurer les relations avec les fournisseurs de matériel informatique ;
- Réaliser la mise en réseau et la gestion du parc informatique de la structure ;
- Participer à l'organisation de manifestations ;
- Réaliser un CD-rom sur la viticulture biologique.

Ces emplois ont beaucoup évolué en fonction des centres d'intérêt des titulaires et des objectifs des structures. Dans un cas, par exemple, on note une évolution des missions vers le conseil et l'animation technique agricole ou la réalisation d'un CD-rom sur la viticulture bio, dans un autre cas vers des fonctions administratives qui permettent de compléter le temps de travail du titulaire.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Dans deux cas, la mise en place et l'animation d'un site internet est un élément clé de la stratégie de développement de la structure.

Pour le troisième, la création du poste en appui administratif aux projets de développement locaux, a permis d'apporter une plus grande qualité dans les prestations proposées, ainsi qu'une plus grande complémentarité dans l'équipe et dans les services proposés localement, en particulier grâce à l'utilisation du télétravail dans une région de montagne.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Le maintien de ces emplois reste subordonné aux possibilités de financement des emplois, et au choix de rentrer dans des activités marchandes. Cette option, s'écartant trop de leurs objectifs, n'est pas envisagée par les structures associatives.

b – A l'extérieur de la structure

L'expérience acquise, et en particulier celle concernant la mise en place de site internet est importante. Elle permettra aux EJ de se diriger vers des emplois de créateurs de site.

13 – Professionnalisation

Toutes les situations de travail décrites ont permis aux jeunes de se professionnaliser dans leur emploi et de se doter d'une expérience négociable à l'extérieur de la structure. Néanmoins, tous n'ont pas bénéficié au même degré de formation. Un seul titulaire suit une formation DUT informatique dans le cadre des formations régionales pour EJ, les autres n'ont bénéficié que ponctuellement de modules courts de formation.

III Commentaire

1 – Prescrit/réel

La définition de ces emplois n'est pas figée et reste en construction. Un des postes inclut dans les missions une dimension de conseil technique aux agriculteurs du réseau. Cette évolution est liée d'une part à une demande émergeante, et d'autre part, aux compétences et aux centres d'intérêt du titulaire.

2 – Activité nouvelle

Dans les trois cas observés, c'est l'intégration des TIC dans les stratégies de développement d'entreprise qui constitue la nouveauté. Soit elles permettent la mise en réseau des différents acteurs dans le cadre du développement local ou du développement de l'agriculture biologique, et donc une meilleure maîtrise de la diffusion de l'information soit elles permettent, grâce à l'utilisation du télétravail comme outil interne à l'entreprise, de maintenir dans une zone difficile un emploi qui sans l'adoption de ces techniques de communication n'aurait pu être « rentable ».

L'utilisateur du télétravail peut dans certaines zones difficiles être une réponse au maintien de l'emploi mais sans créer un nouvel emploi des « activités nouvelles ».

Configuration d'emploi 48

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accords-cadres

2 – Finalités

Développer l'usage des TIC dans les exploitations agricoles et assurer une veille documentaire et technologique.

3 – Activités prescrites

- Réaliser des expérimentations dans les exploitations agricoles ;
- Former les agriculteurs à l'informatique (logiciels, utilisation du Web...) ;
- Conseiller les agriculteurs notamment pour choisir leurs équipements ;
- Informer les agriculteurs sur l'évolution de l'environnement et des techniques multimédia ;
- Constituer des réseaux interactifs ;
- Réaliser une veille technologique.

4 – Répartition des emplois par structure

2 postes en Chambres d'Agriculture.

5 – Niveau de recrutement

Trois.

II. Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

Un.

2 – Critères de choix de l'échantillon

Par rapport aux conventions analysées, il n'a été recensé dans cette configuration que deux emplois de ce type. Néanmoins, il a semblé intéressant d'étudier cette configuration au regard de l'intégration des TIC dans l'environnement courant des exploitations agricoles.

3 – Intitulés des emplois

- Agent spécialisé Internet ;
- Micro-informatique, télématique et internet dans les exploitations agricoles.

4 – Contexte de création des emplois

Les formations informatiques organisées par la chambre d'agriculture étaient réalisées jusqu'à présent pour les salariés de l'organisme et des autres structures professionnelles du département. C'est le responsable informatique de la chambre qui assurait en interne ces formations. Mais, de plus en plus mobilisé par des problèmes techniques de maintenance, il ne pouvait faire face à de nouvelles demandes de formation.

Les agriculteurs souhaitaient s'informatiser et découvrir les TICS. Au départ, c'était une demande d'information qui a progressivement évolué vers une demande de formation d'initiation à l'informatique.

La chambre d'agriculture a donc proposé des modules de formations à travers la présentation de logiciels généraux et de quelques logiciels techniques, ainsi que des modules plus spécialisés sur l'équipement en matériel informatique.

La réponse en termes d'animation s'est faite à travers la création d'un poste « emploi-jeune ». Celui-ci a donc été mobilisé sur l'action mise en place auprès des agriculteurs, mais également pour assurer un appui interne en maintenance informatique.

Ce poste intègre également une fonction d'appui en maintenance informatique dans la structure.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

- Informer les agriculteurs sur les nouveaux moyens informatiques et multimédia ;
- Leur permettre de s'informer et de se former.
- Permettre aux agriculteurs de s'adapter aux évolutions des TICS pour les intégrer dans leurs activités socioprofessionnelles.

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

CDD.

b – Statut

Grille des animateurs formateurs des chambres d'agriculture (en référence à un diplôme de niveau 3).

c – Horaire de travail

39h semaine.

d – Difficultés, contraintes

Deux contraintes sont à citer :

- La saisonnalité des périodes de formation, fonction des disponibilités des agriculteurs, et qui oblige à concentrer dans une période courte d'environ cinq mois l'essentiel des actions.
- La dispersion des lieux de formation sur l'ensemble d'un département et qui oblige à des déplacements importants et à réinstaller quotidiennement l'ensemble du matériel informatique.

7 – Positionnement dans l’unité de travail

a – Les fournisseurs de l’emploi

Les agriculteurs du département forment les principaux « fournisseurs » de cet emploi, auquel il faut rajouter l'appui à la maintenance informatique de la chambre dans les périodes de l'année où il n'y a pas de formation.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Ce poste est en liaison régulière avec l'ensemble du service développement, les groupes de vulgarisation agricole et les associations locales de développement. Les besoins de formation sont donc identifiés sur le terrain par les conseillers qui font remonter ces demandes auprès de l'emploi jeune.

Ce poste, qui requiert une très grande autonomie, est sous la responsabilité directe du responsable du service formation de la chambre d'agriculture et en lien direct avec le responsable de la maintenance informatique.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Le diplôme requis au moment de l'embauche se situait au niveau BTS ou DUT en spécialisation informatique.

Les responsables de l'organisme ont eu beaucoup de mal à recruter ; Le titulaire actuel a une formation agricole (BTS ACSE) et une formation complémentaire en gestion d'entreprise. Il est autodidacte en informatique. L'élément qui a fait pencher en sa faveur lors du recrutement est sa très bonne connaissance du milieu agricole.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

L'emploi-jeune est responsable :

- De l'analyse du besoin à travers ses contacts avec les différents conseillers de la chambre. L'emploi jeune peut-être amené à faire des montages de modules spécifiques à partir de demandes particulières ;
- De la préparation de l'ensemble de la campagne qui se déroule du 15 novembre à la fin mars ;
- De la conception, de la réalisation et du suivi des actions ;
- De la promotion des formations informatiques auprès du public d'agriculteurs.

10 – Fonctions et activités

- Réaliser l'ingénierie de formations ;
- Mettre en place l'action ;
- Proposer des formations à mettre au catalogue et les soumettre au responsable formation ;
- Etablir un bilan annuel des actions réalisées ;
- Intervenir ponctuellement comme formateur en informatique dans des formations qualifiantes (UCARE informatique dans un BPA...) ;
- Participer, en appui, à la maintenance informatique de la chambre d'agriculture ;
- Animer les formations.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

- Développer l'offre de formation et les ressources financières ;
- Pouvoir répondre à des demandes spécifiques. C'est, pour la chambre d'agriculture, une plus-value à travers la mise en place de réponses opérationnelles. Cet emploi permet donc à l'agriculture de se positionner au moins au même niveau que les autres secteurs d'activité.
- Moderniser l'image de l'agriculture et des agriculteurs.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Selon nos interlocuteurs, l'utilisation d'internet par les agriculteurs et les besoins de formations se développeront à l'avenir. On peut également supposer que l'adaptation des agriculteurs aux nouveaux logiciels devrait créer de l'activité.

Le développement de l'informatique, dans les différents services de la chambre d'agriculture, amènera rapidement une augmentation des besoins en maintenance et donc un complément d'activités important dans ce secteur.

b – A l'extérieur

Le profil de poste décrit doit permettre au titulaire d'accéder à des fonctions de formateurs ou de technicien de maintenance dans d'autres organismes.

13 – Professionnalisation

L'activité de maintenance a nécessité que le titulaire du poste suive une formation d'administrateur réseau. Pour la partie formation, le jeune n'a suivi aucune formation spécifique dans le domaine de la pédagogie ou de l'ingénierie de formation. La professionnalisation s'est donc opérée exclusivement sur le poste.

III Perspectives de pérennisation

Selon nos interlocuteurs, la demande en conseil et en formation informatique des agriculteurs devrait perdurer et permettrait d'envisager la pérennisation du poste.

D'autre part, le FAFEA finance désormais les formations courtes de deux jours, ce qui n'était pas le cas précédemment (minimum trois jours).

Il est également envisagé une prise en charge financière par le service informatique de l'appui à la maintenance.

IV Commentaires

1 – Activités prescrites/activités réelles :

Ce poste se centrait au départ principalement autour d'actions d'information sur le multimédia auprès des agriculteurs. Il a très vite évolué vers la mise en place et la réalisation d'action de formation, donc sur un poste de formateur à part entière, où, compte tenu de l'autonomie du poste, des compétences en analyse de la demande et en pédagogie sont très importantes.

2 – S'agit-il d'un nouveau "métier" ?

Les fonctions décrites sont identiques aux fonctions de formateurs ou d'animateurs. Ce n'est donc pas fondamentalement un poste nouveau. On peut considérer le caractère de nouveauté de l'emploi dans le sens où c'est dans un domaine spécifique et nouveau pour l'agriculture,

Configurations d'emploi 47 et 48

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accords-cadres

2 – Finalités

Développer la communication entre les acteurs ; répondre aux besoins en créant et animant un site intranet.

Développer l'usage des TIC et assurer une veille documentaire et technologique.

3 – Activités prescrites

a – Développement de la communication entre acteurs

- Mettre en place et animer le site intranet ;
- Faire circuler l'information ;
- Informer les agriculteurs ;
- Valoriser les activités de la structure, des produits régionaux...

b – Développement de l'usage des TIC

- Réaliser des expérimentations dans l'utilisation des TIC ;
- Former les usagers à l'informatique (logiciels, utilisation du Web...) ;
- Conseiller les usagers notamment pour choisir leurs équipements ;
- Informer les usagers sur l'évolution de l'environnement et des techniques multimédia ;
- Constituer des réseaux interactifs ;
- Réaliser une veille technologique.

Remarque : Dans le cas particulier étudié ci-après, le public destinataire concerné par le développement de l'usage des TIC n'est pas un public d'agriculteurs mais un public d'usagers, dans le cadre de la mise en place de POM'S (Points Multi Services) dans une petite région (mise en place et développement de services de proximité). Les activités prescrites, quant à elles, ne changent pas.

5 – Niveau de recrutement

Niveau 3

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

1, (accord-cadre UNADEL)

2 – Critères de choix de l'échantillon

Dans l'ensemble des conventions étudiées, une seule concernait la configuration 47 et 48. Ceci n'exclut pas, à priori, que d'autres situations d'emplois similaires n'existent pas ailleurs. A ce sujet, il faut remarquer que, dans le cadre de cette étude, le retour des conventions a été beaucoup moins important pour les accords-cadres que pour l'enseignement. Pour l'UNADEL, par exemple, nous avons eu un taux de retour des conventions qui ne dépasse pas 3 %. Il a paru néanmoins intéressant d'étudier cette situation unique, au regard de l'originalité que représente ce poste dans le cadre d'un projet de développement local dans une zone rurale difficile, à destination du grand public.

3 – Intitulés de l'emploi

Animateur nouvelles technologies d'information et de communication

4 – Contexte de création de l'emploi

La zone où est situé cet emploi est classée en zone de montagne sèche et fait partie des zones défavorisées de l'Europe méditerranéenne.

Cette région, en voie de désertification, s'engage très tôt dans un processus de développement territorial durable. En 1985 une association pour le développement de la petite région est créée comme maître d'ouvrage, structure de **réflexion et de formalisation du projet de développement**. En 1990, un « district » est à son tour constitué, regroupant les dix-sept communes. C'est l'outil **de réalisation et de gestion des projets**. De 1991 à 1995 les actions de développement territorial programmées se réalisent. Un nouveau projet de développement pour les années 1995/2003 est mis en place

Ce projet, appelé Pom's, consiste à partir des bureaux de poste restants et des antennes postales, à créer des sites multiservices dans une dizaine de communes. Ce projet fait l'objet de partenariats importants (France Télécom notamment pour les aspects NTIC) et de subventions locales, régionales et européennes.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Animer et gérer un site, être personne ressources NTIC

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

CDD

b – Rémunération

Le salaire net de départ en se référant à une grille de la fonction publique territoriale se situait entre 6000 et 6500 francs.

c – Statut

Prochainement, l'animateur devrait être employé par l'association de développement sur la grille de la convention collective des centres sociaux, ce qui permettrait une augmentation de salaire significative d'environ 1.000 francs.

d – Horaire de travail

35 H. par semaine, cinq semaines de congés payés

7 – Positionnement dans l’unité de travail

a – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Cet emploi est situé dans les locaux du service administratif du district. Le travail est donné sous forme de missions, la présence des élus et notamment du président est peu fréquente, et l’ensemble du personnel travaille beaucoup en autonomie et en concertation. Au départ du projet, le principal partenaire étant France Télécom, c'est ce dernier qui a servi de tuteur.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

- Bac + 2 minimum, spécialisation en micro-informatique,
- Intérêt pour les N T I C,
- Capacité d'animation

Au départ, l'employeur prévu était le district, la situation doit évoluer prochainement, et le nouvel employeur sera l'association de développement.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Le mot animateur, dans la désignation de l'emploi, peut prêter à confusion. L'intéressé insiste pour rappeler que son domaine est essentiellement technique, et qu'il s'agit d'animation technique, d'autres personnes avec lesquelles il collabore sont chargées de l'animation générale du projet Pom's

10 – Fonctions et activités

L'offre d'emploi a fait l'objet d'une définition de mission assez précise qui correspondent à celles qui sont réalisées actuellement :

Concevoir et réaliser un site Internet :

Choisir une méthode de travail, évaluer et planifier les ressources, réaliser les modules et les faire valider, former les usagers, mettre le site en ligne, assurer la maintenance du site, gérer les incidents, mettre à jour le site.

Cette action principale prend environ la moitié du temps. Actuellement, le site devrait bientôt être mis en ligne.

Assurer la maintenance des logiciels et l'assistance des utilisateurs.

Gestion du réseau et du parc informatique des utilisateurs du réseau et des outils du réseau gestion matérielle du réseau et du serveur.

Cette action monte en puissance, les limites de son développement doivent être précisées.

Assurer conseils et formation

Par conseil, il est entendu le conseil à une institution ou à une collectivité qui va au-delà du "dépannage individuel".

On parle de formation quand il s'agit de groupes et pas d'individus, et que le contenu est plus formalisé.

Cette action pourrait se développer dans l'idée de diminuer les interventions individuelles faites par l'animateur, lui permettant, par ailleurs, de disposer d'un réseau local d'intervenants possibles pour les problèmes mineurs.

Tâches administratives et activités de bureautique

Il s'agit là d'activités ponctuelles, de dépannage.

Autoformation

Les NTIC sont un domaine où l'autoformation permanente est possible et nécessaire. L'animateur y consacre en moyenne 4 heures par semaine.

L'animateur ne travaille pas uniquement sur le projet Pom's, mais sert en fait de personne ressource pour le personnel du district, de l'association de développement, les secrétaires de mairie etc.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Cet emploi apporte un service nouveau dans sa petite région. Le site sera un moyen d'information pour les habitants du canton. Le réseau (mairie, écoles, lieux multiservices) devrait être utilisé par beaucoup et au-delà des problèmes d'information devrait régler de nombreuses situations diverses (commandes de fournitures et d'alimentation, commande de livres au bibliobus, commande de médicaments, listes des pièces à fournir pour les administrations etc.).

La présence d'une personne ressources en nouvelles technologies est importante car il est difficile d'avoir un service de proximité dans ce domaine en milieu rural. C'est un moyen de cohésion sociale et un facteur favorisant le maintien des habitants en zone rurale.

12 – Evolutions possibles

a – Dans la structure

Après la mise en place du site, sa gestion et sa mise à jour demanderont moins de travail. Mais d'autres activités doivent se développer (formations, ...). Apparemment les besoins créés par le poste seront tels que sa pérennisation deviendra nécessaire et c'est bien la volonté des responsables.

b – A l'extérieur de la structure

Les compétences acquises devraient permettre éventuellement d'occuper un emploi de webmaster.

13 – Professionnalisation

Une étude de faisabilité réalisée par un bureau d'étude a permis d'avoir un cadre de travail dès l'entrée en fonction.

L'absence d'encadrement structuré a amené l'animateur à établir un bilan de ses activités dans le souci de faire préciser les limites de certaines de ses missions. Pour l'instant, il n'a pas suivi de formation particulière. Il estime que l'informatique se prête particulièrement bien à l'autoformation et des heures sont aménagées dans son emploi du temps : 4 heures par semaine (Il s'est auto-formé pour réaliser des sites web). Les diverses expériences professionnelles préalables du titulaire du poste lui ont permis d'être autonome plus rapidement que s'il sortait directement de formation. Il estime donc qu'il se professionnalise en grande partie en travaillant.

14 – Perspectives de Pérennisation

Le financement actuel est essentiellement sur fonds publics. Même si des ressources (subventions européennes et nationales) sont prévues à terme pour assurer la continuité de ce projet, il semble difficile de dire si elles seront suffisantes pour financer le poste.

A travers ce projet, c'est la problématique de l'aménagement du territoire dans des régions difficiles qui est en jeu. Il est tout à fait probable que le fonctionnement de telles structures puisse être pris en compte au titre de la solidarité régionale, nationale et européenne.

III Commentaires

1 – Activités prescrites/activités réelles :

Le projet de départ était suffisamment approfondi pour qu'il n'y ait pas trop d'écart, même si la nécessité de recadrer la répartition du temps entre les activités a été nécessaire. Cependant, la mise en œuvre d'un projet suppose des phases évolutives jusqu'à la période de croisière, et il faudra s'attendre à une modification quantitative des différentes activités et sans doute à l'apparition d'activités nouvelles.

2 – S'agit-il d'un nouveau "métier" ?

Les interlocuteurs ne considèrent pas le "métier" comme très nouveau, par contre son exercice en milieu rural défavorisé et dans le cadre d'un projet de développement local, l'est beaucoup plus.

Par rapport à des situations connues du privé, cet emploi est plutôt composite, et donne l'impression d'être plus à caractère "généraliste" en informatique que spécialisé.

Ce projet n'est actuellement qu'à son tout début et il est délicat d'en tirer des conclusions hâtives. Mais l'aménagement du territoire et l'accompagnement des projets de développement locaux en zone rurale défavorisée est en soi un enjeu important, justifiant le développement de ce type de poste.

Synthèse des emplois liés aux TICS

Les emplois que nous avons identifiés sont des interfaces entre des usagers et les acteurs de différents systèmes (administratifs, pédagogiques, législatifs, professionnels...).

On a identifié un profil commun dans certains emplois des accords-cadres et dans l'enseignement : technicien de maintenance informatique. Ces emplois pourraient évoluer vers un profil d'administrateur réseau.

Le reste correspond à des activités communes à quelques emplois liées à des contextes spécifiques : création de site internet, ...

Les emplois liés au “Développement de l'emploi”

Configurations 7 ; 55 ; 56 ; 57

Configuration d'emploi 7

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Enseignement

2 – Finalité

Participer à l'orientation et à l'insertion professionnelle des apprenants

3 – Activités prescrites

- Aider à l'élaboration du projet personnel et professionnel de l'apprenant (définition du projet professionnel, aide à la recherche de formations supplémentaires)
- Aider à la recherche de stages en entreprises et l'élaboration d'un fichier « maîtres de stage »
- Etablir des relations avec les maîtres de stages et d'apprentissage
- Aider à la recherche d'emplois (techniques de recherches d'emploi, aide à la rédaction de lettres de motivation et de curriculum vitae)
- Elaborer des outils de suivi du devenir des élèves
- Gérer des offres et demandes d'emplois
- Etablir des relations avec les organismes d'aide à la recherche d'emploi ou de formation (APECITA, APEC, ANPE, CIO, etc.)
- Analyser les besoins en personnels qualifiés des entreprises ; faire un suivi des emplois et de l'évolution des métiers et adapter les formations
- Etablir des relations durables avec les personnes ressources dans les entreprises
- Animer des relations entre coordonnateurs de filières et responsables d'entreprises

4 – Répartition géographique

Ces postes ont été créés dans 15 régions où 66 postes ont été repérés lors de la première étape.

RÉGIONS	Nbre d'emplois
Aquitaine	7
Auvergne	2
Bourgogne	10
Centre	4
Champagne-Ardenne	7
Franche-Comté	7
Ile-de-France	3
Midi-Pyrénées	2
Nord-Pas-de-Calais	3
Basse-Normandie	2
Pays de la Loire	5
Picardie	2
Poitou-Charentes	4
PACA	3
Rhône-Alpes	5
TOTAL	66

5 – Niveau de recrutement

Niveau 3 en général

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

5 situés en régions Bourgogne, Rhône-Alpes, Aquitaine.

2 – Critères de choix de l'échantillon

Considérant le nombre d'emplois à analyser par thème et notre souhait d'avoir une bonne représentativité des emplois, nous avons varié autant que possible :

- les structures, les publics cibles et les secteurs professionnels (notamment pour l'enseignement)
- les typologies d'activités

3 – Intitulés des emplois

- Responsable des relations écoles- entreprises
- Chargé de mission insertion professionnelle et sociale
- Assistante chargée de l'insertion professionnelle
- Aide à l'insertion professionnelle
- Agent d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle des élèves, étudiants et apprentis

On peut les résumer sous les intitulés suivants

- • Chargé de mission insertion professionnelle
- • Chargé de mission insertion professionnelle et sociale

4 – Contexte de création des emplois

Les emplois ont été créés dans les contextes suivants :

- l'établissement a une vocation unique (viti-vinicole, agro-alimentaire...) et entretient depuis longtemps un lien fort avec la profession
- l'établissement propose des formations destinées aux publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.
- L'établissement propose des formations dans des secteurs professionnels variés.

Dans tous les cas, les activités exercées par les titulaires de l'emploi étaient réalisées mais de façon peu organisée, incomplète et pour partie sur la base du volontariat. Les établissements déploraient un manque de structuration et d'investissement car :

- les publics accueillis sont de moins en moins d'origine agricole et les difficultés d'insertion augmentent,
- les établissements ne peuvent traiter les demandes de leurs publics et des entreprises.

Un établissement souhaitait ouvrir une nouvelle filière et avait besoin d'une personne qui mette en évidence des indicateurs justifiant le projet (potentiel d'emplois...)

Les interlocuteurs notent également une méconnaissance relative des agents de l'ANPE des emplois agricoles. Ils ne répondraient pas de façon satisfaisante aux demandes des entreprises qui rencontrent des difficultés pour recruter³.

Les structures concernées sont de tailles variables. A l'origine, deux postes étaient créés pour intervenir sur l'EPL. Dans les faits, l'un d'entre eux intervient plus particulièrement en direction des élèves.

Un poste a été ouvert sur un lycée, les deux autres dans des CFPPA. L'un d'entre eux devrait à terme, intervenir sur l'EPL ce qui devrait, si le projet se concrétise, aboutir à la création d'un nouveau poste au vu de la taille de l'EPL.

Au moment où les entretiens ont été réalisés, 3 emplois jeunes étaient en poste depuis deux ans, 1 depuis 1 an, le dernier depuis 3 mois.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Il s'agit de :

- Faciliter l'insertion professionnelle (et sociale) des élèves et/ou apprentis et/ou stagiaires
- Développer les relations avec les entreprises

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

³ Il s'agit de propos recueillis auprès de nos interlocuteurs et qui n'abordent sans doute pas toute la complexité du problème.

Les contrats sont à durée déterminée de 39 heures semaine.

b – Rémunération

En général, les emplois jeunes ont débuté au SMIC, leur salaire a été réévalué sur la base de 10 à 20 % en plus du SMIC.

c – Moyens mis à disposition

Ils disposent des moyens nécessaires à la réalisation de leurs activités : un bureau, une ligne téléphonique, un ordinateur qu'ils partagent parfois avec une autre personne. La situation géographique est bien identifiée pour certains dans un espace, un service voué à l'insertion et dénommé comme tel. Pour d'autres, la localisation devrait évoluer en même temps que les postes.

d - Statut

Le statut des personnes ne correspond à rien d'existant.

e – Difficultés, contraintes

Elles sont de différentes natures :

➤ - Positionnement dans la structure :

Dans certains établissements, il ne leur a pas été aisément à leur arrivée, de convaincre les enseignants ou les formateurs de déléguer certaines activités et des recadrages avec les directions ont été nécessaires.

Dans d'autres cas, c'est le changement d'interlocuteur qu'il a fallu justifier, notamment aux enseignants qui s'adressaient aux C.P.E. (Conseiller Principal d'Education) pour les questions relatives aux stages ou aux difficultés personnelles des jeunes.

➤ - Fonctionnelles :

Ces emplois nécessitent une grande disponibilité. Il faut répondre souvent dans l'urgence à des demandes (recherche de lieu de stages...). Il est ainsi difficile de planifier son activité.

Il faut traiter des situations, des informations de différentes natures simultanément.

Les horaires de travail doivent tenir compte des secteurs professionnels concernés par les emplois.

Lorsque les formations proposées par l'établissement concernent des secteurs professionnels divers ou encore des formations non qualifiantes, la recherche des lieux de stages est difficile.

Il y a peu de retours sur les offres d'emplois proposées, ce qui complexifie le suivi de l'insertion.

Tendre vers l'adéquation offre-demande notamment dans les secteurs professionnels délaissés par les demandeurs d'emplois

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Les principaux fournisseurs de l'emploi sont :

- les personnes en formation, les anciens stagiaires, élèves, apprentis,
- le grand public lors de manifestations extérieures (foires, salons etc.),
- les enseignants (ils les sollicitent lorsqu'un jeune n'a pas de stage ou rencontre des difficultés personnelles),
- les entreprises.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Les relations avec l'équipe enseignante varient selon les orientations des emplois et la personnalité des titulaires. Ils sont associés aux réunions pédagogiques, à l'élaboration du projet d'établissement. Ils sont membres de l'équipe pédagogique.

Ils sont sous l'autorité directe du directeur de l'établissement et de son adjoint. Ils ont des relations fonctionnelles avec le service relation entreprise lorsqu'il existe et les autres personnels de la structure : les coordinateurs de filières, les CPE...

C'est un poste qui entretient de nombreux contacts avec l'extérieur, plus ou moins importants et variés selon les missions allouées : ANPE, Missions Locales, centres de formations, services sociaux, entreprises, familles, CIO, FAF, CRIP, DDTE...

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Au moment des recrutements, le niveau requis était bac + 2 dans 2 établissements, bac + 3 et bac + 4 dans les autres. Les recrutements correspondent aux niveaux souhaités.

Les profils demandés variaient selon l'orientation du poste. Selon les contextes, un profil commercial ou de travailleur social était demandé.

Deux sont des anciens élèves ou stagiaires de l'établissement.

Dans tous les cas, les candidats devaient faire preuve :

- d'autonomie,
- d'initiatives,
- d'organisation,
- de communication, d'écoute,
- de caractère.

Dans 3 cas sur 5 ; il n'y avait pas de descriptif d'emploi au moment de l'embauche. De grands objectifs étaient formulés.

Si les emplois étaient pérennisés, le niveau minimum requis serait bac + 3. Les capacités demandées seraient les mêmes avec cependant des exigences plus fortes sur la maîtrise de certains contenus et savoir-faire. Les plus fréquemment cités sont :

- connaissances en droit du travail,
- connaissances en statistiques,
- utilisation de l'outil informatique,
- connaissance du fonctionnement, et de l'organisation d'une entreprise et si possible du milieu professionnel concerné par l'établissement,
- connaissances en psychologie,
- connaissances en matière de techniques de recherche d'emploi,
- connaissance des structures d'insertion,
- aptitude à la négociation.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Les titulaires ont une très grande autonomie. Ils organisent leur travail comme ils le souhaitent. Leur activité est évaluée de façon indirecte. Si les "fournisseurs" de l'emploi ne se manifestent pas, c'est que tout se passe bien. Dans un seul établissement, un entretien annuel est réalisé.

Ce sont souvent eux qui prennent l'initiative de montrer leur travail pour justifier, valoriser leur activité ou pour se rassurer. Leur activité est récente et leur impact est difficilement mesurable à ce jour.

Selon les situations, ils sont responsables du bon fonctionnement des stages et de la gestion des offres et des demandes d'emplois et de stages, des relations avec les entreprises. Lorsque l'activité requiert un volant social, ils doivent être en mesure de montrer qu'ils ont fait ce qui pouvait l'être.

10 – Fonctions et activités

L'emploi varie selon :

- - les relations de l'établissement avec l'extérieur,
- - les secteurs professionnels concernés,
- - le nombre de secteurs professionnels concernés,
- - les formations proposées,
- - les stratégies des établissements,
- - le titulaire de l'emploi.

Cette variabilité s'observe notamment dans le degré d'intervention dans les différentes fonctions.

a – Fonctions et activités communes

Aide à l'insertion professionnelle

- Développer les offres et/ou les demandes de stages, d'emploi, de contrats d'apprentissage faites au service
- Gérer les offres et les demandes (réception, organisation, mise en relation, suivi)
- Accompagner les demandeurs dans leurs recherches de stages et/ou d'emploi (étude des projets, orientation...)
- Animer des formations

Suivi statistique de l'insertion

Participer à l'élaboration des réponses ou répondre à toutes les enquêtes statistiques de suivi : du ministère, de l'ANPE, de la DDTE, des financeurs, sur tout le suivi des personnes par secteur

Promotion de l'établissement et du service

- Participer à des opérations de promotion : salons professionnels, journées portes ouvertes...
- Organiser des opérations de promotion
- Elaborer des outils de communication

b – Fonctions et activités spécifiques

Au sein des fonctions communes

Au niveau de la fonction promotion :

- Dans un établissement,

Développer le nombre d'adhérents et de sponsors de l'association des anciens élèves et réceptionner les cotisations

- Dans un autre établissement :

Gérer le dossier communication pour les commerciaux des radios et des journaux

Au niveau de la fonction aide à l'insertion :

- Animer des formations

Dans 4 centres, il s'agit d'animer des formations aux techniques de recherche d'emploi, dans un centre, de former les tuteurs

- Développer la qualité des offres

Elle est actuellement réalisée dans un établissement.

Les fonctions spécifiques

Accueil (2 postes)

Dans un cas, il s'agit de :

- Présenter les formations du centre et orienter les candidats
- Participer aux recrutements et aux positionnements de certains publics

Dans les deux cas, il s'agit d'"accompagner les nouveaux arrivants dans la résolution de leurs problèmes de logement et de financement de leur formation", avec cependant un investissement sur cette mission beaucoup plus fort dans un cas. Dans une structure, la personne doit réserver des lieux d'hébergement dans le centre, dans l'autre, il faut également prospecter auprès des bailleurs privés en tenant compte des moyens de transport disponibles. Le temps d'investissement sur cette mission est donc plus important.

Accompagnement social (3 postes)

Il s'agit d'"Accompagner les personnes dans la résolution de leurs difficultés personnelles" en ayant notamment un rôle de relais avec les structures compétentes.

La mission d'accompagnement social existe dans 3 établissements sur 5. Elle est plus ou moins développée selon le profil du poste, les publics accueillis, la personnalité du titulaire. De par la nature de leurs interventions, les titulaires des emplois entretiennent des relations particulières avec les publics qui encouragent l'expression de ces derniers. Ils ont un rôle d'interface entre le centre et les travailleurs sociaux.

Suivi des stages en entreprise (3 postes ; activité très développée dans un CFPPA)

Il s'agit dans tous les 3 cas de :

- Réaliser des visites en entreprises ;
- Gérer les conflits entre les entreprises et les stagiaires.

Dans 2 cas, il s'agit également de :

- Proposer, mettre en œuvre et suivre des procédures de suivi adaptées aux objectifs des stages.

Conseil, expertise (2 postes)

- Réaliser une veille sur les besoins en main d'œuvre dans le domaine ;
- Proposer des actions ;
- Participer à des études d'opportunités (ouvertures de nouvelles filières, études de potentiels d'emplois...) ;
- Fournir des éléments de réponse aux appels d'offres.

Les emplois au moment de leur création étaient essentiellement axés sur la recherche de stage ou d'emploi (2 cas). Cette activité n'occupant pas un plein temps, les interventions ont été élargies à la recherche de stages et d'offres d'emploi ou encore à des activités d'accompagnement individuel, d'accueil, de suivi en entreprise...

L'élargissement des activités a été décidé en équipe ou à l'initiative des titulaires des emplois.

Certaines fonctions sont de la responsabilité des ANPE et des Missions Locales. Des conventions de partenariat ont souvent été signées entre les structures concernées pour une répartition des activités. Dans les cas contraires, les relations sont tendues.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Le poste apporte un nouveau service. Les personnels, les parents d'élèves, les employeurs... ont actuellement un interlocuteur privilégié en matière d'emploi et de stage.

Pour les établissements :

Les emplois ont permis

- d'alléger la charge de travail des personnes qui auparavant réalisaient autant que possible et de façon ponctuelle, ces activités, souvent sur la base du volontariat. Ils ont de ce fait davantage de temps pour se consacrer à leur mission première (CPE, enseignants...) ;
- de structurer, professionnaliser un service et d'en augmenter l'efficacité et la portée ;
- de développer et structurer les relations des établissements avec les organismes extérieurs.

Les directions notent :

- une diminution du nombre de rupture de contrats de qualification,
- la reconduction d'actions de mobilisation et le développement de partenariats avec des structures sociales.

Ces emplois devraient à terme :

- valoriser l'image des établissements et développer leurs actions ;
- développer les relations avec les entreprises, les financeurs, les partenaires ;
- permettre une meilleure connaissance :
 - des métiers et de leur évolution,
 - des fluctuations de l'offre et de la demande,

et ainsi d'ajuster l'offre de formation.

- évaluer la performance de l'établissement en matière de placement,
- intégrer davantage les établissements dans leur territoire.

Plus value sociale

- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des sortants

12 – Evolution possible

a – Dans les établissements

Les emplois sont en cours de construction. Les fonctions communes identifiées devraient perdurer, le changement devrait porter sur le temps alloué à chacune d'elle. Certaines fonctions spécifiques devraient se généraliser et se développer.

Aide à l'insertion professionnelle :

Actuellement, excepté dans un établissement, les titulaires des emplois, inexpérimentés, ont essentiellement structuré leurs interventions en interne. Ils ont organisé la collecte des offres et des demandes, l'information des demandeurs, l'accompagnement aux techniques de recherche d'emploi et clarifié leurs missions. Ils ont ainsi eu peu de contact directs avec les entreprises. L'activité de prospection devrait se développer. Tous s'accordent pour dire qu'à terme, ils devront développer les investigations terrain.

De même, l'effort sera porté sur le développement de la qualité des offres ce qui devrait induire un changement dans les pratiques. Il s'agira de les analyser pour améliorer la formation et les conditions d'insertions des jeunes.

Animation :

Au départ, excepté pour les formations de tuteurs, les interventions en lien avec la recherche d'emploi n'étaient pas prévues dans les activités et dans les emplois du temps des stagiaires et des élèves. A l'avenir, elles y seront intégrées.

Conseil, expertise

Cette fonction devrait se développer dans l'ensemble des structures rencontrées et intégrer la fonction "Suivi statistique".

b – A l'extérieur

Ces fonctions sont proches des fonctions de conseillers ANPE, Missions Locales. Les titulaires pourront également, de par leur connaissance en matière d'emploi, leur capacité d'expertise occuper les fonctions de conseiller dans des FAF, ou intervenir dans les AREFA...

13 – Professionnalisation

Les emplois sont en construction et les référentiels d'activités lorsqu'ils existent devraient évoluer. Dans les établissements où l'emploi pourrait être pérennisé, des rencontres régulières ont lieu avec la direction ou le tuteur pour structurer, définir l'emploi. Dans un établissement, un entretien annuel est aussi réalisé.

Dans tous les cas, le titulaire est intégré à l'équipe pédagogique et est associé aux réunions pédagogiques.

Selon nos interlocuteurs, si un corps était créé, une grille de rémunération spécifique

devrait être créée en rapport avec celle des enseignants.

Les titulaires des emplois sont identifiés dans les établissements par la mesure dont ils relèvent et non par leur fonction ce qu'ils déplorent.

Ils ont suivi des formations courtes qui concernaient l'orientation et l'insertion, l'aide à l'élaboration de projets, la maîtrise de logiciels de bureautique, les techniques d'entretien, la gestion des conflits, des stages techniques pour se former sur le secteur professionnel concerné quand ils n'étaient pas de formation agricole.

III Perspectives de pérennisation

Les postes devraient être pérennisés dans 3 établissements :

- 1 dans le cadre du remplacement d'un départ en retraite avec maintien des fonctions actuelles ;
- 2 avec l'espoir de trouver des financements internes ou externes.

Dans les 2 restants, malgré une volonté de pérennisation, les emplois ne seront pas pérennisés si le ministère ne participe pas considérant les situations financières fragiles des structures. Dans les 2 cas, l'aide à la recherche d'emploi était auparavant prise en charge dans le cadre de l'association des anciens élèves dans un cas par un objecteur de conscience, dans l'autre par un temps de secrétariat mis à disposition par le lycée. Le volant "aide à la recherche de stage" était de ce fait moins développé.

Les chefs d'établissements sont sceptiques quant à l'engagement du ministère pour la pérennisation des emplois bien que le développement de l'insertion soit un objectif à atteindre dans différents programmes et plans :

- Contrat de Plan Etat/ région
- Docup...

Selon eux il y a un manque d'information sur l'évolution des emplois et des formations. Ces emplois permettraient de créer un réseau national d'informations et d'échanges sur les emplois, les formations, leur évolution, leur adéquation...

Si les postes disparaissent, ils auront à faire face à des difficultés en interne mais aussi en externe avec les entreprises, les administrations... qui actuellement ont un interlocuteur bien identifié auquel s'adresser.

IV Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Les activités prescrites correspondent aux activités réalisées. Elles ne sont pas figées, l'importance de certaines diminuera, d'autres émergent mais toujours dans le cadre de la mission de départ.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Cet emploi correspond à un besoin insuffisamment satisfait. Les activités ne sont pas nouvelles ; elles étaient exercées partiellement par une ou des personnes des établissements, souvent sans reconnaissance officielle, sans qu'aucun responsable soit désigné. Elles existent dans d'autres métiers : conseiller ANPE, Mission Locale....

Ce qui est nouveau, c'est la présence d'un tel emploi dans un établissement d'enseignement

agricole. La présence d'une personne affectée à cette fonction permet de donner une certaine ampleur aux activités, d'en augmenter l'efficacité et les niveaux d'exigence.

3 – Enjeux des emplois

L'activité relative à la fonction "Aide à l'insertion" n'occuperait pas la totalité d'un temps plein. C'est pourquoi, dans l'ensemble des établissements visités, les interventions du titulaire ont été élargies à la recherche de stages ou encore à des activités d'accompagnement individuel, d'accueil, de suivi en entreprise... Dans d'autres établissements, le titulaire de l'emploi est chargé du soutien scolaire.

Si le ministère souhaite pérenniser la fonction "Aide à l'insertion", et créer un emploi à temps plein, le choix de l'activité complémentaire est important. Il nous semble trouver une cohérence dans l'emploi lorsque les activités complémentaires sont en lien avec l'entreprise : suivi en entreprise, conseil, expertise, participation aux recrutements (pour étudier les représentations des emplois des candidats). La cohérence semble moins évidente lorsque la personne réalise du soutien scolaire par exemple. L'établissement complète un temps de travail par une fonction indépendante, nous semble-t-il, de la précédente et qui fait appel à des compétences différentes. Le ministère devra trancher.

Actuellement, les activités d'ingénierie se développent dans les établissements du ministère de l'agriculture, le métier de formateur évolue pour s'adapter au paysage de la formation professionnelle. La fonction "**Conseil, expertise**" que nous avons identifiée et qui devrait se développer dans les établissements que nous avons rencontrés renforce cette tendance. Cependant, de nombreux services, structures interviennent sur des champs similaires. Si elle est pérennisée, il faudra la situer par rapport aux dispositifs existant à savoir :

- les DRIF,
- les GRAF,
- les correspondants locaux,
- les AREFA
- les missions mises en place par certains conseils régionaux
- les OREF...

afin d'organiser une cohérence régionale, nationale au niveau de l'analyse de la relation emploi-formation.

Le dispositif "Nouveaux Services Emplois Jeunes" a permis de positionner un nouvel acteur sur l'une des missions de l'enseignement agricole public : l'insertion scolaire, sociale et professionnelle et plus précisément sur le volet "insertion sociale et professionnelle".

Elle conforte ce type d'initiative. Un travail plus approfondi permettra d'identifier l'activité complémentaire à privilégier dans l'éventualité où le ministère souhaite créer des emplois à temps plein.

Configuration d'emploi 55

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accord-cadre

2 – Finalité

Apporter un appui aux agriculteurs en difficulté

3 – Activités prescrites

- Aider les responsables à mieux affecter le budget pour engendrer des économies ;
- Rationaliser le travail ;
- Développer la qualité des relations de communication ;
- Vérifier l'utilisation des crédits disponibles.

4 – Répartition des emplois par structure

	CDI	CDD	Contrat inconnu	Totaux
Chambre d'agriculture	0	2	0	2
ADASEA	1	4	0	5
Totaux	1	6	0	7

7 au total dont 3 dans une même structure.

5 Niveau de recrutement

3 et 2

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

Nous avions retenu 3 emplois, 2 en ADASEA, 1 en chambre d'agriculture. L'un d'entre eux est présenté seul, ci-après, sa finalité étant autre. La structure employeuse avait volontairement joué sur l'ambiguïté des termes lors du dépôt du dossier ce qui explique la confusion.

2 – Critères de choix de l'échantillon

Nous avons souhaité varier les structures d'accueil et les activités citées dans les conventions. Suite au constat décrit dans le point 1, nous souhaitions étudier un autre emploi jeune dans une chambre d'agriculture mais il n'était pas pourvu.

3 – Intitulés des emplois

Coordinateur de l'action auprès des agriculteurs en difficulté

Le second n'avait pas d'intitulé.

4 – Contexte de création des emplois

Ces emplois ont été créés dans des ADASEA. Ce sont des associations loi 1901 qui ont une mission de service public sous tutelle du CNASEA. Hors convention CNASEA, elles proposent des prestations payantes.

Elles interviennent dans le dispositif Agridif dans le cadre de leur mission de service public, en tant que "détecteurs", expert et instructeurs. Cet engagement a pour origine l'extension des procédures collectives à l'agriculture par la loi de 1988, la mise en place du RMI et des Aides à la Réinsertion Professionnelle (ARP). Les chambres d'agriculture, les centres de gestion, les banques, la MSA sont également impliqués dans la mesure.

Ces ADASEA ont souhaité s'engager davantage dans le dispositif. Elles partent du constat que l'aide apportée aux agriculteurs devait être développée au niveau de l'accompagnement, du suivi, de la coordination des intervenants. Leur neutralité dans le dispositif (ce ne sont pas des créanciers) constituerait un facteur favorable à cet engagement. C'est pourquoi, avec l'aide de leur Conseil Général, leurs interventions dans le dispositif dépassent les prérogatives du cahier des charges national.

Dans les deux cas, l'activité n'est pas nouvelle, elle était exercée auparavant par un conseiller.

Dans une ADASEA, elle était réalisée par une conseillère, sans reconnaissance extérieure. En outre, le Conseil Général souhaitait être informé du devenir des sommes versées, car les actions engagées ne le satisfaisaient pas.

Dans la seconde, le départ du titulaire de l'emploi, candidat à l'installation a nécessité son remplacement.

Dans les deux cas, l'activité est réalisée grâce à une subvention du conseil général et les missions sont départementales.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Accompagner les agriculteurs en difficulté afin d'éviter une aggravation de leur situation professionnelle et éviter leur marginalisation.

6 Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

L'un des contrats est à durée indéterminée, l'autre à durée déterminée.

b – Rémunération

Les rémunérations sont basées sur la grille des conseillers. Les titulaires bénéficient des mêmes avantages que ces derniers (prime, tickets restaurant...).

c – Moyens mis à disposition

Ils disposent des moyens nécessaires à leur fonction au même titre que les autres agents.

d – Statut

Les emplois jeunes sont positionnés sur la grille des conseillers.

e – Horaire de travail

Les ADASEA sont passées aux 35 heures hebdomadaires depuis le 1er octobre 2000.

f – Difficultés, contraintes

La gestion des difficultés personnelles des agriculteurs serait la principale difficulté. Les personnes que nous avons rencontrées n'ont pas une formation de travailleur social. L'une est titulaire d'un DESS en droit rural, l'autre d'un BTS ACSE avec une spécialisation en gestion, fiscalité, informatique.

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Les fournisseurs de l'emploi sont les agriculteurs en difficulté dans les deux cas, les structures impliquées dans le dispositif "Agridif" dans le cas de la fonction de coordination.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Les ADASEA diffèrent par leur taille (moins de 10, plus de 20 salariés). Dans les deux cas, la structure est peu hiérarchisée. Le seul lien hiérarchique est avec le directeur. Chacun est spécialisé sur un objet, personnel administratif ou technique.

Les titulaires des emplois ne décident pas seules de l'objet de leurs interventions. Elles font partie de l'équipe des conseillers. Il n'y a pas de différence avec ces derniers avec lesquelles elles ont des relations fonctionnelles.

Dans un cas, le dispositif agridif est géré par l'emploi jeune, chargé de coordonner le dispositif au niveau du département en collaboration avec le directeur. Celui-ci suit ce dossier depuis le début, mais devrait, par la suite, quand l'action sera bien engagée, se désengager.

Dans l'autre, le dispositif est géré par deux personnes, l'emploi jeune et un conseiller. Elles sont responsables de l'accompagnement des agriculteurs depuis la présentation des dossiers en CDOA (Commission Départementale d'Orientation de l'Agriculture) jusqu'à leur réinsertion (suivi sur 2 ans). Contrairement au cas précédent, ce n'est pas l'ADASEA qui est chargée de coordonner les interventions des organismes impliqués dans la mesure. La

particularité de son activité réside dans l'aide à l'insertion professionnelle apportée aux agriculteurs en difficulté. On note également un engagement fort dans l'accompagnement des agriculteurs dans les procédures judiciaires et dans "l'allégement" des dettes.

L'emploi jeune et sa collègue interviennent à des étapes différentes du processus. L'emploi jeune est plus particulièrement chargé de l'aide à l'insertion professionnelle et sociale des agriculteurs. Il n'y a pas de relation hiérarchique entre elles.

On est donc en présence de deux modalités différentes de développement d'un même dispositif. Dans un cas, le suivi individuel reste de la compétences des structures classique (ANPE..).

Les emplois jeunes ont des relations avec des partenaires similaires mais dans des contextes différents. L'emploi jeune chargé de l'insertion est essentiellement en relation avec les structures chargées de l'insertion sociale et professionnelle (centre de formation, FAF...). La seconde travaille en partenariat avec la MSA, la chambre d'agriculture, le centre de gestion.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Nous présentons dans le tableau qui suit les profils souhaités pour chacun des emplois :

Fonction coordination	Fonction insertion
<ul style="list-style-type: none"> - niveau ingénieur, études en droit rural, en économie agricole, - capacité à travailler en équipe, - bon relationnel, - sait écouter, - capacités en informatique, - patient, - diplomate, - sait s'imposer auprès des agriculteurs, - capacité d'animation, - porteur de projet, - synthèse, - capacité de rédaction. 	<ul style="list-style-type: none"> - BTS ou ingénieur, formation agricole, - capacité à travailler en équipe, à créer des réseaux, - bon relationnel, - sait écouter, - capacités en informatique, - des notions en gestion.

La fonction coordination requiert un profil différent de la fonction insertion.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Elles disposent d'une certaine autonomie, capacité nécessaire pour travailler dans les ADASEA où chacun est "responsable" de la pérennisation de son poste. Elles organisent seules leur travail. Elles ne rendent pas systématiquement compte de leurs activités. Dans le premier cas, le directeur suit les activités de l'emploi jeune, mais devrait à terme s'en détacher.

L'activité du second est évaluée par la fréquentation du service et le bilan d'activité à rendre au conseil général. La structure étant petite, il est facile de connaître la charge de travail du titulaire de l'emploi. Elle est responsable de l'efficacité et de l'activité du volant insertion du service.

8 – Fonctions et activités

Les postes correspondent aux projets initiaux. Les emplois étaient définis par grandes missions " Cordonner l'action auprès des agriculteurs en difficultés" et "Assister les agriculteurs en renforçant notamment la procédure de suivi individuel.

a – Fonctions et activités

Emploi n°1 : Coordinateur

Le titulaire de l'emploi occupe une fonction d'animation et de coordination des actions des différentes structures impliquées dans la mesure et une fonction d'instruction des dossiers. Elle réalise quelques activités sur le terrain (diagnostics d'exploitation, élaboration de plans de redressement). Elle organise, rend lisible le dispositif pour les acteurs engagés et pour les agriculteurs. Elle devrait intervenir à toutes les étapes : prévention, détection, audit, accompagnement dans les procédures judiciaires, de redressement et insertion. Actuellement, ses activités sont essentiellement centrées sur le traitement des difficultés.

Coordonner et animer le dispositif "Agridif" du département

- Coordonner, animer les interventions de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Organiser et animer les comités techniques ;
- Evaluer l'efficacité du dispositif et l'adapter si nécessaire en collaboration avec les partenaires ;
- Répondre aux sollicitations concernant le dispositif agridif, conseiller, orienter les demandeurs ;
- Présenter les dossiers en CDOA ;
- Réaliser le bilan d'activité du dispositif pour le Conseil Général.

Instruire les dossiers

- Rencontrer les agriculteurs et identifier les difficultés des agriculteurs ;
- Aider les agriculteurs dans l'élaboration de leur dossier ;
- Transmettre les dossiers aux services compétents ;
- Présenter aux agriculteurs les dispositifs dont ils peuvent bénéficier en cas d'interruption de leurs activités.

Réaliser quelques interventions terrain

- Réaliser des diagnostics d'exploitation et proposer des plans de redressement ;
- Réaliser le suivi de quelques agriculteurs : négocier avec les créanciers le paiement des dettes...

Proposer et mettre en œuvre des actions de prévention et de détection (en prévision)

Représenter le directeur de l'ADASEA dans des réunions externes

Activités annexes

Ces activités sont réalisées quand il y a surcharge de travail au niveau de la structure. Elles sont ponctuelles :

- Répondre au téléphone
- Participer aux permanences avec les conseillers

Emploi 2 : Conseiller insertion

La titulaire de l'emploi intervient lors de l'instruction des dossiers. Les dossiers acceptés par la commission sont ensuite pris en charge par sa collègue (ou les autres experts désignés par les agriculteurs) qui réalise les audits, les plans de redressement, l'accompagnement judiciaire, activités auxquelles elle est très ponctuellement associée. Puis si l'agriculteur doit faire l'objet d'une aide à la réinsertion, elle reprend en charge le dossier. Elle est la référente pour l'aide à l'insertion et le suivi. Elle occupe un emploi de contact, c'est une interface entre les agriculteurs et les structures d'aide à l'insertion : organismes de formation, fonds d'assurance formation, organismes sociaux.

Actuellement, considérant le nombre de dossiers à traiter, cette activité n'occupe pas la totalité de son temps de travail c'est pourquoi elle est sollicitée pour des activités ponctuelles : frappe de rapport, élaboration de schémas...

Fonctions principales :

- Aide à l'insertion et suivi
 - Réaliser le suivi de l'insertion des agriculteurs en difficulté
 - Conseiller les agriculteurs dans l'élaboration d'un projet professionnel, dans la recherche d'une formation, dans la réalisation de démarches administratives...
 - Leur proposer des offres d'emploi
- Participer à la demande de la MSA à l'instruction de certains dossiers RMI
 - Rencontrer les agriculteurs et identifier les difficultés des agriculteurs
 - Evaluer les ressources des agriculteurs
 - Rédiger des rapports et les transmettre à la MSA
- Activités ponctuelles :

Fonction juridique

Accompagner les agriculteurs dans le cadre de procédure judiciaire en collaboration avec sa collègue (1 à 2 dossiers traités **à ce jour**).

Réaliser des tâches administratives.

9 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Ces emplois devraient avoir un impact sur :

- l'insertion professionnelle et sociale des agriculteurs :
- le maintien des agriculteurs en activités

Les acteurs notent, après 1 an de mise en place de la fonction coordination, le développement du partenariat entre les structures impliquées et une amélioration sensible des actions (suivi, formation...).

L'agriculteur, avec un référent unique identifié, se repère plus facilement dans le dispositif ce qui diminue son isolement et devrait faciliter sa réinsertion.

L'activité n'apporte pas directement de plus-value financière aux ADASEA, mais elle valorise leur image ce qui pourrait leur permettre d'être sollicitées sur de nouveaux

chantiers.

12 – Evolution possible

L'emploi jeune chargé de la coordination du dispositif devrait développer ses interventions en direction du tribunal de grandes instances, des créanciers. Actuellement, les institutionnels MSA et Crédit Agricole ne voient pas d'un très bon œil que le coordinateur soit chargé d'accompagner les agriculteurs dans les procédures judiciaires. Il devrait également réfléchir à des actions de détection et de prévention. Le manque de ressources financières freine à ce jour la mesure.

L'autre poste existait avant que le dispositif emploi jeune ne soit mis en place. La personne a été recrutée pour reprendre l'activité d'un ancien conseiller. Elle ne devrait pas évoluer.

Ces emplois doivent beaucoup aux capacités d'initiatives, à l'autonomie de leur titulaire. Comme nous le notions précédemment, ce sont des capacités importantes pour un conseiller ADASEA.

Les négociations concernant la réforme de la PAC et l'organisation mondiale du commerce laissent craindre une compétitivité accrue générant des incidences sur l'économie des exploitations et en particulier les plus fragiles.

Selon nos interlocuteurs, l'Etat se désengage quant aux financements des audits et plans de redressement d'exploitation, étape essentielle du processus. Les prestataires qui ont développé des moyens pour l'aide et le conseil ne peuvent désormais compter que sur l'aide de leur Conseil Général. L'activité est donc fragile car fortement dépendante de l'engagement des collectivités territoriales, de l'Etat, de la profession. C'est une activité qui ne pourra basculer à terme dans le service marchand même si on peut envisager des effets indirects sur la trésorerie des associations, hypothèse invérifiable à ce jour.

13 – Professionnalisation

Comme nous le notions précédemment, ces activités ne sont pas nouvelles. Elles étaient auparavant exercées dans ces ADASEA. Dans un cas, le dispositif a permis de la structurer, et ainsi d'en augmenter l'efficacité et le performance.

Les titulaires des emplois sont intégrées à l'équipe des conseillers. Ils sont identifiés par leur emploi et non par la mesure dont ils relèvent.

Néanmoins les activités réalisées par le titulaire correspondant à celles d'un animateur. L'activité du coordinateur correspond cependant à l'activité d'un conseiller ADASEA "classique". Ce qui est particulier c'est son objet qui est conjoncturel. La question de la professionnalisation de la structure ne se pose pas vraiment.

On peut faire la même remarque pour la fonction "insertion". La structure a bénéficié d'un effet d'aubaine. Elle a assuré un remplacement dans le cadre du dispositif emploi jeune. L'activité, conjoncturelle, est nouvelle par rapport aux activités classiques d'une ADASEA.

III Perspectives de pérennisation

La fonction "aide à l'insertion" sera pérennisée si les subventions des conseils généraux persistent. La fonction "coordination" sera pérennisée même sans l'aide du conseil général, elle sera financée par les autres actions de la structure.

En règle générale, la réflexion est peu avancée sur ce point.

IV Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Les activités réalisées correspondent aux activités prescrites.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Selon les acteurs, les emplois répondent à des besoins insuffisamment satisfaits. dans les deux cas, l'activité était exercée par un conseiller. Le dispositif a permis dans un cas de structurer une activité au départ informelle et permet aujourd'hui d'aller plus loin sur ce champ grâce à la professionnalisation de l'activité. Dans l'autre, l'emploi a permis de poursuivre une activité.

Les ADASEA espèrent développer de nouveaux partenariats qui pourraient apporter de nouvelles ressources et participer au financement des emplois.

Cas particulier

I Analyse de l'emploi

Cet emploi avait été classé dans la configuration 55 lors de l'étape 1 car la structure employeuse avait volontairement utilisé des termes ambigus lors du dépôt du dossier, de crainte que sa demande ne soit rejetée.

1 – Intitulé de l'emploi

L'intitulé pourrait être "conseiller de gestion des activités". Sur le terrain il n'est pas encore clairement défini.

2 – Contexte de création des emplois

L'emploi a été créé dans une chambre d'agriculture départementale de taille supérieure à la moyenne des chambres (plus de 75 salariés).

A l'origine, les chambres d'agriculture étaient financées essentiellement par des fonds publics. Depuis plusieurs années, ce financement diminue. Elles ont donc développé leurs prestations payantes.

Les chambres d'agriculture, depuis de nombreuses années, enregistrent les temps de travail. Mais les données sont peu exploitées localement.

La chambre d'agriculture qui a créé l'emploi que nous étudions souhaitait recruter une personne chargée d'analyser les données recueillies afin de :

- connaître le coût réel des prestations ;
- disposer d'éléments d'aide à la décision quant aux orientations des activités de la structure, aux tarifications... ;
- gérer le temps de travail des personnels ;
- rendre compte aux élus du travail réalisé ;
- communiquer avec les agriculteurs.

C'est pourquoi un nouveau système d'enregistrement des temps de travail a été mis en place après élaboration d'une nomenclature des activités des agents par une stagiaire.

Cette personne a été ensuite recrutée en tant qu'emploi jeune en mars 98.

3 – Finalité de l'emploi

- Aider le conseil d'administration et la direction dans leurs choix d'orientation des activités de la chambre.

Il ne s'agit pas de donner des documents bruts, mais d'analyser les données recueillies et de faire des propositions.

4 – Conditions générales d'exercice

a – Contrat de travail

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de 5 ans.

b – Rémunération

La rémunération est basée sur la grille des chambres d'agriculture.

c – Moyens mis à disposition

La personne dispose des mêmes moyens de fonctionnement que les autres personnels (ordinateur, un bureau qu'elle partage avec une conseillère, une ligne téléphonique...).

d – Horaire de travail

Les chambres d'agriculture sont aux 35 heures depuis octobre 2000.

e – Difficultés, contraintes

Les principales difficultés rencontrées par le titulaire de l'emploi sont :

- de répondre aux échéances dans les délais, notamment lors des bilans d'activités,
- de récupérer auprès des personnels les données dans les délais impartis.

5 – Positionnement dans l’unité de travail

a – Les fournisseurs de l’emploi

Ces sont :

- les personnels de la chambre,
- les agriculteurs,
- les utilisateurs du réseau d'échange de savoir.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

L'emploi jeune a :

- des relations hiérarchiques avec le directeur de la chambre et le chef du service administratif et financier dont il dépend
- des relations fonctionnelles avec le service comptable et l'informaticien plus particulièrement, l'ensemble des personnels de la chambre en général.

6 – Conditions d'accès à l'emploi

Le titulaire du poste a une maîtrise A.E.S. (Administration Economique et Sociale) avec une option en administration des entreprises. Son contrat de travail a été signé dans le prolongement de son stage.

Si la structure devait recruter à ce jour, les caractéristiques suivantes seraient demandées aux postulants :

Niveau et nature de la formation :

Un niveau bac + 4 en comptabilité gestion, de type DESCF (Diplôme d'Etudes Supérieures en Comptabilité Finances).

Capacités techniques :

Les postulants devront faire preuve de capacité :

- - de rédaction,
- - de communication écrite et orale,
- - d'animation d'équipe,
- - à travailler en équipe,
- - à utiliser l'outil informatique,
- - d'anticipation,
- - d'analyse et de synthèse.

Les traits de personnalité :

- - ambitieux,
- - rapide et efficace dans le travail,
- - imaginatif,
- - force de proposition,
- - prend des initiatives,
- - diplomate,
- - discret.

Il ne devrait pas nécessairement être issu du milieu agricole.

7 – Champ d'intervention et de responsabilité

La personne organise son travail librement, mais rend compte régulièrement à ses supérieurs hiérarchiques de ses activités.

Elle doit régulièrement ou à échéances fixées produire des documents d'analyse. Elle est responsable de leur pertinence, de leur exactitude, de leur lisibilité.

Actuellement, elle n'est pas nécessairement informée des décisions prises suites à son travail.

8 – Fonctions et activités

Le rôle du titulaire de l'emploi est avant tout de produire des documents d'aide à la décision et de faire des propositions. Actuellement, le traitement des données occupe la majeure partie de son temps. L'emploi jeune s'investit peu sur l'élaboration de propositions.

Organisation/ gestion du système d'enregistrement du temps de travail

- Elaborer et mettre à jour la nomenclature des activités des personnels de la chambre ;
- Participer à l'élaboration du logiciel d'enregistrement des temps de travail (rôle de conseil quant aux contenus du logiciel...) ;
- Installer les différents logiciels d'enregistrement du temps de travail ;
- Elaborer, adapter des notices explicatives ;
- Proposer des adaptations du dispositif si nécessaire.

Animation du système d'enregistrement du temps de travail

- Former les personnels à l'utilisation du logiciel ;
- Aider les personnels dans l'enregistrement de leurs activités ;
- Rendre compte régulièrement des résultats de l'enregistrement des temps de travail ;
- Répondre aux sollicitations des agents : répondre aux questions d'éclaircissement, d'informations sur leurs activités,...

Conseil en gestion

- Se tenir informer des orientations politiques locales, régionales, nationales ;
- Analyser les données recueillies et faire des propositions ;
- Produire des outils d'analyse à la demande des agents de la chambre : bilans d'activités...

Secondairement,

Formation des agriculteurs en informatique

- Identifier les besoins ;
- Organiser la formation : définir les contenus, les programmes, les horaires... ;
- Suivre les formés.

Animation du système d'échange de savoir faire

- Gérer les réponses et les questions sur le réseau :
 - Recueillir les questions et les réponses sur le réseau ;
 - Les transmettre aux personnes concernées.
- Gérer les réponses et les questions des agents de la chambre :
 - Faire des relances si nécessaire ;
 - Mettre en forme les réponses et les questions selon le modèle type, les reformuler si nécessaire ;
 - Aider les agents à formuler leurs réponses et leurs questions ;
 - Envoyer les réponses et les questions sur les réseaux.
- Participer à des réunions nationales des animateurs

L'emploi jeune réalise également quelques dépannages informatiques.

La fonction **organisation/ gestion** a été réalisée pendant la période de stage. Cette dernière ainsi que la fonction **animation** étaient très preneuses en temps au début de l'activité ce qui devrait changer, le dispositif étant installé.

Les fonctions **formation** et **animation du système d'échange de savoir** sont secondaires et conjoncturelles. Elles devraient disparaître si l'emploi évolue dans le sens souhaité par la direction.

En prévision :

Promotion du système d'enregistrement du temps de travail en relation avec la chargée de communication

- Elaborer des documents de promotion du dispositif ;
- Proposer un dispositif régulier de communication des activités de la chambre à destination du bureau, des agriculteurs...

9 – Valeur ajoutée de l'emploi

Selon nos interlocuteurs, cet emploi est indispensable car il permet :

- de disposer d'outils de management,
- d'orienter le choix des activités,
- d'établir une tarification raisonnée conforme à l'intérêt collectif de l'agriculture départementale et de mieux utiliser l'impôt,
- d'améliorer l'image de la chambre et d'augmenter son efficacité,
- de gérer le passage aux 35 heures,
- de communiquer avec les différents interlocuteurs dont les financeurs,
- aux salariés de gérer leur temps de travail.

10 – Evolution possible

Lorsque le système d'enregistrement des temps de travail sera maîtrisé par tous, l'emploi devrait correspondre à un mi-temps. Trois orientations émergent des entretiens pour occuper le mi-temps restant :

- affiner les niveaux d'analyse pour aller vers une comptabilité analytique plus fine,
- développer la fonction formation des agriculteurs,
- créer une fonction ressources humaines. Le titulaire de l'emploi serait associé à l'équipe de direction, en tant que force de proposition pour les orientations des activités de la structure.

Cette dernière possibilité est celle qui est privilégiée par la direction.

A terme, les titulaires des emplois pourraient occuper des fonctions de directeur ou de chef de service dans une chambre d'agriculture.

11 – Professionnalisation

Cet emploi a été créé suite à une réflexion qui avait émergé avant la création du dispositif "Nouveaux Services Emplois Jeunes". Son impact sur l'organisation interne est évident et constitue même la finalité de l'emploi, un élément moteur du changement collectif.

L'emploi n'a pas encore de dénomination stabilisée. Une recherche est en cours, la direction souhaitant mettre l'accent sur l'aspect "force de proposition de l'emploi". C'est pourquoi l'intitulé "Contrôleur de gestion" n'a pas été retenu.

L'emploi est rattaché à un service et les activités du titulaire sont suivies de près par le chef de service et la direction.

La référence à une classification de la grille n'est pas définie considérant les évolutions possibles de l'emploi. Il existe à ce jour un référentiel d'activité, mais celui-ci devrait évoluer.

L'emploi jeune a suivi des stages en informatique. Elle est identifiée dans la structure par sa fonction et non par la mesure dont elle relève.

II Perspectives de pérennisation

L'emploi devrait être pérennisé et financé par les activités de la structure. Il n'aurait pu être créé dans l'immédiat sans le dispositif EJ pour des raisons financières bien que le besoin ait été perçu.

Deux personnes occupent cette fonction dans l'ensemble des chambres d'agriculture. Selon nos interlocuteurs, elle pourrait se développer dans l'ensemble des OPA compte tenu de l'évolution de leur financement et ce d'autant plus si le système "Nouveaux Services Emplois Jeunes" perdure. Leur initiative est suivie de près par l'APCA et d'autres chambres.

III Commentaires

1 – Comparaison prescrit /réel

Les activités réalisées correspondent aux activités prescrites.

2 – Nouveauté des emplois, des activités et enjeux

L'analyse des temps de travail n'est pas une activité nouvelle pour les chambres d'agriculture. Ce qui est nouveau, ce sont les modalités de cette analyse et les critères d'interprétation.

L'enjeu est stratégique. Jusque dans les années 90 environ, les chambres d'agriculture

étaient financées essentiellement par des fonds publics (l'impôt, l'ANDA...). Les agriculteurs, leurs principaux clients, bénéficiaient de prestations pour des coûts peu élevés.

Depuis, elles ont été contraintes de changer leur fonctionnement dans le sens d'un autofinancement ou d'une baisse d'activité car les fonds publics diminuent. Les chambres d'agriculture ont refusé en général la baisse d'activité et ont développé leurs activités vers plus de prestations payantes à des coûts plus élevés. Elles ont également varié leurs clients : collectivités locales...

Elles ont dû opérer un changement de fonctionnement, les agents ont dû adapter leurs interventions à ce nouveau contexte et notamment passer je cite "d'une culture de fonctionnariat à une culture de prestataires de services". L'APCA ne serait pas favorable au développement des prestations payantes. Ces dernières doivent jouer leur rôle de conseil, d'aide à la décision, de représentation, de défense des intérêts des agriculteurs et ne peuvent être à la fois juges et parties.

L'analyse des temps de travail devrait permettre d'orienter les activités de la structure dans l'intérêt des agents et de la collectivité.

Configuration d'emploi 56

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accords-cadres

2 – Finalité

Conseiller les entreprises en matière d'organisation du travail et développer l'emploi

3 – Activités prescrites

- Identifier les besoins en main d'œuvre des exploitations ;
- Analyser les besoins (activités, compétences, besoins de formation...) ;
- Proposer des solutions adaptées ;
- Faire des propositions en matière d'organisation du travail ;
- Suivre les formalités ;
- Harmoniser les propositions avec les différents partenaires pour aboutir à des emplois durables lorsqu'il s'agit d'emplois partagés : structurer les équipes de saisonniers, les groupements d'employeurs et suivre leur évolution.

4 – Répartition des emplois par structure

	CDI	CDD	Contrat inconnu	Totaux
Chambre d'agriculture	0	2	1	3
ADASEA	1	0	0	1
MSA	0	7	0	7
Totaux	1	9	1	11

5 – Niveau de recrutement

4 à 2

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits

Sept dont deux dans la même structure avec des fonctions différentes.

2 – Critères de choix de l'échantillon

Nous avons varié :

- Les structures d'accueil.
- Les activités mentionnées dans les conventions.
- La disponibilité des personnes au moment des enquêtes a été également un critère de choix.

3 – Intitulés des emplois

- Assistant en conseil et organisation du travail agricole avec une forte implication sociale ;
- Animateur emploi ;
- Animateur prospecteur ;
- Animateur de projet et d'appui à la création d'emplois partagés ;
- Assistant en conseil et organisation du travail agricole ;
- Agent d'insertion rural : mise en adéquation, animation.

Les emplois ont été créés dans des chambres d'agricultures (2 emplois), dans une ADASEA (1), dans des MSA (4).

4 – Contexte de création des emplois

Les constats étaient les suivants :

- Une augmentation des demandes de main d'œuvre,
- Les emplois proposés sont très précaires ce qui ne favorise pas le recrutement,
- Un manque de candidats aux emplois,
- Les structures existantes dont l'ANPE, ne pouvaient répondre aux demandes,
- Une problématique départementale ou régionale liées à :
 - une augmentation de la mécanisation au détriment des recrutements,
 - une augmentation des rythmes de travail dans certaines cultures et la fragilisation des exploitations,
 - une diminution du nombre d'exploitations,
 - une situation géographique proche de pôle d'emplois avec des rémunérations plus intéressantes et des activités moins contraignantes...

Dans 3 structures, un dispositif avait déjà été mis en place dans le cadre de partenariats avec d'autres OPA avant la mesure emplois jeunes (entre 96 et 97). L'activité croissant, il a fallu le renforcer d'où le recrutement d'un emploi jeune.

Dans un cas, sa création a été confiée à des emplois jeunes ce qui a occasionné des problèmes d'organisation, de structuration important, mettant en péril le projet. Actuellement, l'organisation et la coordination des activités est sous la responsabilité d'une personne "permanente". Certains emplois jeunes ont été remerciés ou ont démissionné.

Les services mis en place sont des groupements d'employeurs, des associations intermédiaires ou des ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion). Suite à la loi contre les exclusions⁴, les MSA ont dû modifier leur dispositif d'insertion et créer des ETTI pour accueillir des personnes en processus de qualification.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Développer l'agriculture et améliorer les conditions de vie de ses "agents".

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

On dénombre 5 CDD et 1 CDI.

b – Rémunération

Elles sont fixées en fonction de la grille de salaire de référence des structures d'accueil. Dans la mesure où aucun emploi jeune n'avait d'expérience professionnelle à l'entrée en fonction, le niveau de rémunération était en général fonction de leur niveau de formation. Dans les MSA, les emplois jeunes ont débuté au SMIC, leur salaire a été réévalué par la suite selon leur activité.

c – Moyens mis à disposition

Ils disposent des moyens nécessaires à leur fonction au même titre que les autres agents.

d – Horaire de travail

Ils effectuent tous 35 heures hebdomadaires.

e – Difficultés, contraintes

Les principales difficultés rencontrées sont les suivantes :

4 les principes majeurs de cette réforme :

- Le secteur de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) bénéficie pour la première fois d'un véritable statut au sein du code de travail et d'une définition unifiée. Les fonctions d'accompagnement sont renforcées.
- Toutes les SIAE doivent faire l'objet d'une convention avec les services de l'Etat et pourront dès lors bénéficier des aides de celui-ci (exonération des charges patronales et aide aux postes d'insertion et d'accompagnement pour les EI et les ETTI, aide au démarrage, exonération de charges patronales et financement de l'accompagnement social par l'ASI pour les AI). Un rôle accru est donc donné à la DDTEFP.
- Le secteur est recentré sur les personnes en difficulté : les aides et les exonérations dont peuvent bénéficier les SIAE sont subordonnées à l'agrément par l'ANPE des publics qu'elles embauchent. Le nombre d'heures d'un bénéficiaire d'une AI ne peut dépasser 240 h par an. C'est pourquoi de nombreuses ETTI ont vu le jour.
- Le Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique est missionné pour piloter localement les interventions publiques et procéder aux conventionnements en rendant des avis au Préfet.
-

- agir sur les représentations, les pratiques des agriculteurs,
- être patient,
- gérer le mécontentement des employeurs en cas d'échec,
- gérer plusieurs demandes en même temps,
- gérer les problèmes sociaux des personnes.

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Ce sont :

- les demandeurs d'emplois
- les salariés

et dans un cas les personnels de la structure d'accueil. L'emploi jeune est la personne-ressource pour tout ce qui concerne le droit du travail.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

En général, les emplois jeunes ont été recrutés pour seconder une personne déjà en place. Officiellement, ils n'ont pas de relation hiérarchique mais, grâce à son ancienneté, c'est le "permanent" qui répartit les activités et qui est interpellé par la hiérarchie pour rendre des comptes. Dans 2 cas, l'emploi jeune a peu de contact avec sa hiérarchie directe.

Dans les autres cas, les EJ sont sous la responsabilité d'un responsable de service ou de secteur avec lequel ils sont régulièrement en contact.

Ils entretiennent des relations partenariales avec les structures impliquées dans le développement de l'emploi (ANPE, Missions Locales, centres de formation, OPA, l'inspection du travail, FDSEA) et des relations fonctionnelles avec les personnels de la structure plus ou moins importantes selon les contextes.

Des conventions de partenariat ont été signées avec l'ANPE. Elles clarifient les niveaux d'intervention des structures.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Les niveaux de diplôme requis diffèrent selon le profil de l'emploi. Lorsque ce dernier est avant tout technique, le niveau BTS est requis (3 cas sur 6 avec un profil travailleur social demandé dans un cas).

Lorsque l'emploi nécessite de développer, de suivre des projets, le niveau 2 ou 1 est requis (3 emplois). Le titulaire doit maîtriser des connaissances en droit du travail, en gestion, animation de projet, il doit également être en mesure de proposer des actions. Toutes ces caractéristiques n'avaient pas été identifiées lors des recrutements. Les besoins apparaissent en cours d'activité.

Quels que soient les emplois, des capacités relationnelles, d'écoute, de communication sont demandées. Le titulaire doit être en mesure d'adapter son discours, de se positionner par rapport à n'importe quel interlocuteur : employeurs, salariés, ...

Une formation ou des connaissances agricoles sont souhaitées en général. Toutes les personnes recrutées sont d'origine et/ou de formation agricole.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Les titulaires des emplois organisent librement leur travail dans le cadre des fonctions qui leur sont attribuées.

Dans un cas, le tutorat est fort. Des bilans d'activités sont régulièrement réalisés et l'emploi jeune doit fournir des éléments à échéances fixées. Ses productions sont systématiquement soumises à l'acceptation de son supérieur. Son autonomie est faible, son poste en cours de construction devrait aboutir à un poste de développeur de projets.

Dans les autres cas, les titulaires disposent d'une marge d'action plus grande. Ils gèrent leurs agendas, leurs courriers... Par contre, ils ne peuvent entreprendre des actions sans l'accord de leur hiérarchie ou sans en avoir discuté avec leur collègue. Ils rendent régulièrement compte de leurs activités à ces mêmes interlocuteurs.

Ils n'ont pas d'objectifs précis à atteindre en terme quantitatif. En cas de problème, ils doivent être en mesure de montrer qu'ils ont entrepris tout ce qui pouvait l'être.

10 – Fonctions et activités

a – Fonctions et activités communes

Développer la mise en relation demandeurs d'emploi- employeurs

- Il s'agit selon les cas d'animer la bourse à l'emploi, le service remplacement, une association...
- Conseiller les employeurs et les demandeurs d'emplois ;
- Mettre en adéquation les demandes et les offres et en faire le suivi ;
- Développer et organiser les offres et les demandes ;
- Réaliser des démarches administratives (élaborer des contrats de travail, déclarer les embauches, centraliser les relevés d'heures...) ;
- Suivre les personnels ;
- Gérer les conflits entre les employeurs et les employés.

Dans un cas sur 6, après en avoir été responsable, l'emploi jeune assure cette fonction lorsque la personne qui en est actuellement chargée est indisponible.

Le suivi des salariés est plus ou moins développé selon qu'il s'agit de bénéficiaires du RMI, d'étudiants, de chômeurs.

b – Fonctions et activités spécifiques

Promouvoir l'emploi salarié agricole (4 cas)

Il s'agit de :

- Identifier les personnes susceptibles d'être intéressées par les emplois agricoles ;
- Réaliser des interventions sur l'emploi agricole ;
- Participer à l'élaboration de documents promotionnels : plaquettes, vidéo ;
- Développer des réseaux.

Dans la structure restante, c'est le responsable du service qui assure cette fonction.

Structurer, développer l'emploi salarié agricole (3 cas)

Il s'agit en règle générale de mettre en place des groupements d'employeurs :

- Déetecter les besoins en main d'œuvre ;
- Créer les GE (réaliser les démarches administratives...) ;
- Organiser et animer des réunions ;
- Accompagner les employeurs dans leurs démarches de recrutement, de licenciement, de gestion du personnel ;
- Suivre et/ou participer aux actions régionales, départementales, locales en faveur de l'emploi agricole.

Dans un cas, il s'agissait de mettre en place en interne un groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Au moment de nos entretiens, le titulaire du poste était chargé de réaliser l'étude d'opportunité.

Mettre en place des dispositifs de formation en collaboration avec les organismes de formation (3 cas)

- Réaliser ou participer à l'ingénierie de formation (analyses de besoins, ...) ;
- Animer des séquences ;
- Promouvoir la formation.

Cette fonction est particulièrement développée dans 1 situation professionnelle. Le dispositif de formation est bien structuré. Le titulaire est également chargé du suivi des stagiaires. La mission formation n'était pas prévue lors de son recrutement.

Accompagner des bénéficiaires du RMI dans leur projet d'insertion professionnelle et sociale (1 situation)

- Assurer des permanences ;
- Réaliser des suivis individuels : étude des projets professionnels en collaboration avec les autres associations de la structure...

Cette fonction repérée dans une MSA correspond à un rôle d'accompagnateur social.

Assurer une fonction juridique (1 situation)

- Activités administratives :
 - Elaborer et réaliser une veille sur les outils (contrats de travail, fiches de paie, descriptifs d'emplois, grilles de salaires...), les procédures, les informations juridiques... nécessaires au fonctionnement des structures d'insertion.
 - Réaliser les actes administratifs relatifs au droit du travail : procédure de licenciement, déclaration d'accident...
- Conseil juridique :
 - Répondre aux sollicitations des agriculteurs, des salariés, du personnel en matière de droit du travail ;
 - Proposer les outils de la structures adaptés aux demandes des employeurs ;
 - Accompagner les agriculteurs et les salariés dans la résolution des conflits liés au travail ;
 - Vulgariser l'information juridique pour la rendre lisible et utilisable par tous.

Développer des projets (1 situation)

- Analyser les situations et repérer les besoins actuels et à venir ;
- Rédiger des projets visant au développement de l'emploi en collaboration avec sa responsable ;
- Répondre à des appels d'offres ;
- Mettre en place, suivre, évaluer des projets ;
- Négocier, argumenter, défendre ses projets ;
- Promouvoir les actions.

Deux profils se dégagent :

- Un profil d'animateur, de gestionnaire de projets : ce sont les personnes chargées de monter les groupements d'employeurs. Ils ont un profil d'agent de terrain généraliste. Au cours des entretiens, les employeurs ont tous souligné la nécessité d'une compétence en gestion de projets qu'ils n'avaient pas identifiée au moment des recrutements.
- Un profil de technicien : ce sont les personnes chargées de la mise en relation employeurs/demandeurs d'emplois et de la formation. En général, les emplois jeunes ont été recrutés pour seconder une personne responsable du développement des groupements d'employeurs, de coordonner les activités, de participer aux autres projets régionaux, départementaux ayant trait à l'emploi, de représenter la structure à l'extérieur, de rechercher des financements. C'est le cas dans 4 structures sur 5.

Les emplois jeunes sont plus ou moins impliqués dans ces activités. Ils interviennent plus souvent sur l'activité technique. Ils doivent plus spécifiquement animer les bourses à l'emploi, des structures d'insertion, les services remplacements... et mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi. Lorsqu'ils repèrent des demandes d'emplois qui pourraient constituer un emploi à plein temps, ils en informent leur collègue qui essaie de concrétiser la mesure.

Sur les 6 emplois analysés, 4 devaient essentiellement intervenir sur l'activité technique et seulement 2 sur la mise en place des groupements d'employeurs. Actuellement, 3 emplois jeunes participent à cette activité. L'un d'entre eux intervient pour un mi-temps sur ce volet. C'est l'activité principale des deux derniers. L'un s'est vu confier cette responsabilité suite au départ du titulaire, le dernier après avoir exercé des activités techniques, dans le cadre de son tutorat. Elle a également participé à la mise en place de la structure juridique d'une entreprise de travail temporaire d'insertion.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Ce sont des interlocuteurs privilégiés pour les professionnels. Ils valorisent l'image des structures d'accueil.

Certaines plus values sont citées en référence aux fonctions :

En référence aux fonctions techniques :

- augmentation de l'efficacité du service par le renforcement des compétences,
- augmentation de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

En référence aux fonctions d'animation, de gestion de projets :

- lien avec l'administration, le terrain,
- veille sur l'emploi,
- intervention qui vise à diminuer la précarité des emplois et améliorer les conditions de vie des agriculteurs et des salariés,
- force de proposition.

12 – Evolution possible

a – Dans les structures

La fonction ingénierie de formation pourrait se développer. Les interlocuteurs notent qu'actuellement la difficulté est de trouver des personnes qualifiées ou formées à proposer aux agriculteurs et la solution formation est souvent énoncée.

La fonction "**Structurer, développer l'emploi salarié agricole**" devrait évoluer vers une fonction plus générale de gestion de projets. Actuellement, la mise en place des groupements d'employeurs est le moyen qui semble le plus approprié pour développer l'emploi agricole. Mais ceci pourrait s'avérer insuffisant. Ce sont les personnes chargées de leur mise en œuvre qui devront faire des propositions et les mettre en œuvre.

b – Hors structures

Selon nos interlocuteurs, les personnes pourraient occuper des emplois de conseiller formation, prospecteur placier, d'assistants en gestion des ressources humaines, d'animateurs dans les AREFA (Association régionale pour l'Emploi et Formation en Agriculture)...

13 – Professionnalisation

Comme nous le notions précédemment, ces emplois ont été, en général, créés, pour soulager l'activité d'une personne précédemment en poste, également leur tuteur. L'activité n'est donc pas nouvelle. Dans un cas, il s'agissait également de répondre à des questions en matière juridique et suite à la loi sur les exclusions, de monter une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Les directions se tiennent plus ou moins informées des activités du titulaire notamment lorsque son activité est à dominante technique. Seule l'activité générale du service serait prise en compte aux dires de nos interlocuteurs.

Les titulaires sont identifiés dans les différentes structures par leur fonction. Ils ont suivi diverses formations liés au droit du travail, aux publics en difficulté...

III Perspectives de pérennisation

On observe une volonté de pérenniser les emplois dans toutes les structures que nous avons rencontrées. Ils répondent à des besoins qui devraient persister au-delà des 5 ans. La question est posée de leur financement. Le service, selon nos interlocuteurs, ne peut basculer dans le secteur marchand, il devrait donc être pris en charge par des fonds publics ou par des fonds propres.

Certains pensent être en mesure de les financer en partie en développant des activités payantes comme le conseil en recrutement et en gestion du personnel.

En règle générale, la réflexion n'est pas très avancée sur ce point et de grandes interrogations persistent encore.

La loi sur les exclusions de juillet 1998 compromettrait les emplois créés dans les structures d'insertion MSA.

Bien que remplissant l'objectif d'emploi, les aides à l'embauche, les exonérations liées au dispositif Travailleurs Occasionnels – demandeurs d'emploi ont un effet pervers pour les AI et ETTI : pour un employeur, cela lui coûte moins cher de bénéficier du TO-DE (Travailleurs Occasionnels – Demandeurs d'Emploi) que d'utiliser les services d'intermédiation. Cela force aussi les AI et ETTI à baisser leur tarif dans des proportions périlleuses pour la survie de l'activité.

La reprise de l'activité économique favorise le retour à l'emploi des publics « les plus proches de l'emploi ». Ils ont tendance à délaisser plus facilement les travaux agricoles pour se tourner vers des activités de service. De fait, les associations MSA sont confrontées à des publics très en difficulté auxquels elles doivent s'adapter. Leurs marges de développement doivent être revues à la baisse.

Avec la limitation de mise à disposition (240 h par salarié) pour les AI, la dépendance extrême vis-à-vis de l'ANPE, la fragilité des ETTI nouvellement créées, l'activité globale des SIAE baisse et par conséquent se répercute sur leur capacité de se financer uniquement par le produit de l'activité.

Configuration d'emploi 57

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

2 – Finalité

Développer le tissu économique local et l'emploi, notamment pour les jeunes sans qualifications.

Les emplois repérés lors de l'étape 1 (2 emplois) dans cette configuration n'étant pas pourvus, cette configuration n'a pu être analysée.

Synthèse des emplois liés au « Développement de l'emploi »

Les emplois que nous avons identifiés sont des interfaces entre des usagers et les acteurs de différents systèmes (administratifs, pédagogiques, législatifs, professionnels...).

Deux profils émergent :

- un profil de technicien proche du profil d'animateur ANPE que l'on retrouve à la fois dans les accords-cadres et dans les établissements d'enseignement. Sa fonction principale est d'assurer la mise en relation entre des demandeurs d'emploi et des employeurs avec un volant social plus ou moins important ;
- un profil d'animateur, gestionnaire de projet, force de proposition que l'on retrouve surtout chez les accords-cadres.

Les emplois créés au sein des signataires des accords-cadres sont très proches. Ils existent souvent dans le cadre d'un « partenariat » inter-organismes professionnels agricoles. Ces structures souhaitent développer des pôles emploi forts.

Ils se positionnent sur un champ occupé par d'autres structures : ANPE, Missions Locales... ou au contraire en tant qu'interface entre ces structures et les demandeurs.

Il serait bon de s'interroger sur les raisons de leur création. Sont-ils la manifestation d'une insatisfaction des demandeurs (entreprises, chômeurs...) vis-à-vis de structures existantes telles que cela nous a été formulé, de la nécessité d'un service de proximité, ou l'expression d'un manque d'information sur l'évolution des emplois et des qualifications au niveau régional...

Ils interrogent le paysage actuel des acteurs impliqués dans l'aide à l'insertion professionnelle.

Le basculement de ces activités dans le secteur marchand semble peu probable ce qui rend leur pérennisation aléatoire.

Les emplois de l'exploitation agricole et de l'environnement

Configurations 9 ; 22

Configuration d'emploi 9

Postes en exploitations agricoles des établissements d'enseignement

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel :

Enseignement

2 – Finalité

- Valoriser les activités de l'exploitation.
- Développer les missions complémentaires de la formation.

3 – Activités prescrites

- encadrer les élèves sur l'exploitation
- réaliser des travaux d'expérimentation
- participer à la responsabilité d'un atelier
- accueillir des groupes sur l'exploitation
- communiquer sur l'exploitation
- créer et enrichir un fonds documentaire sur l'exploitation
- développer l'agriculture durable sur l'exploitation
- Animer un sentier d'interprétation
- aménager et entretenir les espaces verts (considérés comme collection et outils pédagogiques)
- valoriser les produits du terroir
- animer une ferme pédagogique

Il est rare que l'emploi se limite à une activité. En général, c'est une combinaison de 2 à 4 activités différentes.

4 – Répartition des emplois

Les postes créés se positionnent dans les champs d'intervention de l'exploitation agricole

- celui du domaine technique : responsabilité d'atelier...
- celui du domaine pédagogique : intervention auprès des élèves ...
- celui du domaine du développement agricole et de l'animation du milieu rural.

avec un accent particulier donné aux problèmes de communication.

On les trouve essentiellement dans des établissements publics, pour les 2/3 des LEGTA, et pour le tiers restant des LPA, exceptionnellement des CFPPA.

Cette répartition est logique : quand les EPL sont composés de plusieurs établissements, l'exploitation est souvent rattachée au LEGTA (avant sa reconnaissance en tant que centre constitutif).

La plupart des régions sont concernées par cette configuration, mais de façon très inégale, sans qu'on puisse systématiquement associer les présences les plus fortes et les régions qui ont le plus d'établissements agricoles.

5 – Niveau de recrutement

Le niveau de recrutement se situe entre le niveau 3 et le niveau 2.

Les personnes recrutées le sont principalement avec des formations techniques agricoles.

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits :

5

2 – Critères de choix de l'échantillon

- Régions où les postes en exploitation sont nombreux ;
- Répartition des 5 postes sur plusieurs régions ;
- Répartition en fonction de la diversité des postes ;
- Exemple des choix :
 - Poste très centré sur l'accompagnement des élèves sur l'exploitation,
 - Poste à large définition : expérimentation, accueil, pédagogie,
 - Postes à thème : agriculture durable.

3 – Intitulé de l'emploi

Dans les conventions, généralement l'emploi n'est pas nommé, ce sont plutôt les fonctions ou les missions qui sont décrites.

On retrouve dans des documents de fiches de postes des définitions comme : " assistant de travaux pratiques", " technicien d'expérimentation", "animateur de projet".

Les intéressés, eux-mêmes, ont parfois du mal à définir leur propre "métier". Nous avons pu recueillir les termes de " chargé de mission", " responsable d'atelier et assistant de travaux pratiques".

Cette difficulté relève du caractère particulier des postes occupés qui sont :

- Soit définis en termes de mission, ce qui suppose qu'ils sont liés à la durée de la mission
- Soit que la variété des activités ne permette pas d'utiliser une appellation simple.

4 – Contexte de création des emplois

Les établissements sont régulièrement sollicités pour répondre aux missions d'expérimentation, de développement agricole et d'animation du milieu rural. Cependant les moyens en personnel attribués à ces missions, n'existent pas, ou rarement, et la participation financière du ministère de l'agriculture est relativement faible.

La reconnaissance des missions permet surtout de faire valoir une légitimité à entreprendre, si l'établissement le désire.

Pour s'engager dans ces missions, les établissements doivent avoir recours à un partenariat, notamment financier, d'autant plus généreux que les projets sont conséquents.

Comme on a pu le constater au cours de l'enquête, souvent les idées ne manquent pas, notamment au niveau des directeurs d'établissements publics, c'est plutôt leur mise en œuvre qui est délicate car les moyens financiers ne sont pas toujours facilement mobilisables.

Dans tous les cas rencontrés, les projets étaient antérieurs à la mesure "emplois jeunes", cette dernière a permis une mise en œuvre rapide qui n'aurait certainement pas eu lieu en son absence. Les projets se seraient peut-être réalisés, avec moins de moyens donc moins de consistance et d'ampleur.

Par ailleurs, la fonction pédagogique de l'exploitation est souvent jugée insuffisante. Le chef d'exploitation dont les activités se sont fortement diversifiées ces dernières années, n'a pas toujours la disponibilité nécessaire pour collaborer directement avec ses collègues enseignants, qui eux estiment ne pas pouvoir être efficaces sur le terrain avec des groupes trop importants.

Les postes émanent donc souvent à la fois d'une logique de projet, et d'un souci de répondre à un besoin insuffisamment satisfait. Ils sont donc tournés à la fois vers l'avenir, et vers un passé mal résolu.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

On retrouvera donc dans la finalité des emplois ces 2 composantes :

- faire mieux ce qui relève de la mission première, des établissements : la formation, la pédagogie
- s'engager davantage dans les missions complémentaires (cf. LOA), sans les couper des préoccupations pédagogiques, et qu'au contraire.

6 – Conditions générales d'exercice

a - Contrats de travail

Il s'agit de contrats à durée déterminée comme le précisait les instructions du ministère de l'agriculture.

b - Rémunération

La plupart des personnes ont été embauchées au SMIC, sans prise en compte de leurs diplômes pour la rémunération.

Plusieurs établissements ont demandé à leur conseil d'administration d'accroître ce salaire de base de 10 à 20 % avec l'ancienneté.

Exceptionnellement des grilles de références en rapport avec l'emploi occupé ont été recherchées, et appliquées.

c - Moyens mis à disposition

En fonction des situations, les moyens qui sont donnés sont en général en rapport avec les activités. Les personnes disposent de bureaux individuels ou collectifs, des outils de bureautique actuels. Si nécessaire, ils peuvent se déplacer avec les véhicules de service ou se faire rembourser leurs frais de déplacement personnels.

d – Statut

Dans un établissement d'enseignement, la notion de statut est souvent synonyme d'identité. Derrière le statut, (le phénomène est général à la fonction publique) on voit facilement la formation, le concours, l'appellation du statut, qui sous-entend une grille de rémunération et un type de fonction.

Le statut des personnes ne correspond à rien d'existant pour presque tous les cas, ils sont avant tout "emplois-jeunes".

Dans cette organisation, le statut "d'emploi jeune" est particulièrement ambigu :

- statut privé dans une institution publique,
- poste occupé censé être nouveau et surtout différent des postes existants, ce qui signifie aucune référence en termes de définition d'emploi et de rémunération,
- jeunes largement diplômés et parfois plus que le personnel en place avec des conditions de travail et de rémunération les plus défavorables de l'établissement.

Tout est fait pour en faire vraiment une catégorie à part.

Le phénomène peut être accentué (tout à fait involontairement d'ailleurs), comme on a pu le rencontrer, par le rassemblement de ces personnes dans un même lieu : on a alors le bureau des "emplois jeunes".

e - Horaire de travail

Au départ, les contrats de travail prévoyaient des horaires de 39 heures/semaine, et 5 semaines de congés payés. On constate peu de passage à 35 heures.

En fait, souvent les horaires hebdomadaires sont modifiés, selon qu'il s'agit de périodes de vacances scolaires ou non et les congés payés sont passés fréquemment à 7 semaines.

7 – Positionnement dans l’unité de travail

a - Les fournisseurs de l'emploi

La raison d'être de l'emploi varie selon les activités : c'est avant tout la présence des élèves, apprentis et stagiaires, c'est aussi la nécessité du bon fonctionnement de l'exploitation, c'est l'existence de partenaires pour mener à bien des projets, c'est un public très varié au niveau de l'accueil...

b - Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

La personne est officiellement sous l'autorité directe du responsable d'exploitation. Dans la réalité, en fonction des missions, le donneur d'ordre peut être le directeur de l'établissement public lui-même.

Pour les aspects pédagogiques, elle va travailler directement avec les enseignants ou les formateurs.

Pour l'expérimentation, ses relations professionnelles peuvent concerner parfois des enseignants, mais le plus souvent des personnes extérieures à la structure (techniciens d'organismes agricoles).

Dans la participation à des projets, les partenaires peuvent être très variés, au-delà des organisations agricoles (collectivités...)

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Pour des activités de type travaux d'expérimentation, encadrement des élèves, le niveau requis est plutôt celui de brevet de technicien supérieur, soit un niveau III. La formation technique en rapport avec l'orientation de l'exploitation prime.

Lorsque les personnes ont plutôt un poste de "chargé de mission", ils sont recrutés au niveau II, avec diplôme d'ingénieur ou équivalent. L'idée est alors de privilégier un niveau, supposé gage d'autonomie, et d'adaptation.

De façon majoritaire, la personne était déjà connue de l'établissement (ancien élève, ancien vacataire...), même si elle a été mise en concurrence avec d'autres au recrutement.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

La méthode de gestion des ressources humaines n'apparaît pas toujours très définie. Le responsable de l'exploitation, désigné comme chef de service, a parfois du mal à remplir pleinement sa mission de tuteur, car les activités de la personne dépassent souvent son champ habituel d'intervention. Il en résulte que l'autonomie est en général assez importante, lorsque l'emploi a été défini en termes de mission, et que la personnalité de l'intéressé le permet.

Dans la plupart des cas, il n'existe pas de définition quotidienne des tâches à effectuer. On est plutôt dans un système de relations informelles qui permettent de discuter de l'avancement des travaux.

En fonction des projets, la personne peut assister aux réunions d'exploitations, lieu de concertation et de décision.

10 – Fonctions et activités

a - Fonctions et activités communes/fonctions et activités spécifiques

L'enquête portant sur 5 postes, avec parmi les critères de choix, la diversité, la séparation entre les deux n'apparaît pas pertinente.

En référence à une étude précédente sur les exploitations d'EPLEA, on peut dire que les activités se répartissent entre les 4 fonctions identifiées pour ces exploitations. On notera chaque fois le nombre de cas relevé, sachant que l'importance accordée dans le temps de travail peut être différente d'une situation à une autre.

Fonction pédagogique

La participation à la fonction pédagogique de l'exploitation peut prendre différentes formes.

L'enseignant vient avec sa classe sur l'exploitation et sollicite une aide.

Pour les travaux pratiques, cela permet de constituer des groupes de petite taille et d'améliorer l'efficacité de la séance

La personne a alors le même rôle que l'enseignant, elle ne maîtrise pas cependant la démarche pédagogique, intervenant ponctuellement, à la demande.

Observé dans 4 cas sur 5

A tour de rôle les élèves doivent effectuer un passage sur l'exploitation et sont encadrés pour la réalisation des travaux en cours. La personne a alors un rôle de tuteur.

Observé dans 2 cas sur 5

La personne encadre seul un petit groupe d'élève pour un travail particulier : expérimentation par exemple. Elle a un rôle à la fois de tuteur et de chef d'équipe

Observé dans 2 cas sur 5

L'intervention seule auprès des élèves sous forme de cours est très rare, ponctuelle, sur un thème donné que la personne connaît en général mieux que l'enseignant.

Observé dans 1 cas sur 5

Fonction production

La participation aux travaux de l'exploitation peut se faire à différents niveaux :

- Travail d'exécution : la personne a alors les activités d'un salarié agricole de base, conduire le tracteur, alimenter les animaux, etc...

Observé dans 1 cas sur 5

- Responsabilité d'un atelier : c'est une activité déléguée du chef d'exploitation qui englobe souvent le travail d'exécution, mais qui demande aussi : surveillance, contrôles, enregistrements, parfois gestion des approvisionnements, et vente des produits

On peut classer dans ce cas l'aménagement et l'entretien des espaces verts, considérés comme outils pédagogiques.

Observé dans 3 cas sur 5

Fonction animation, développement

On va trouver là différents niveau d'intervention, un niveau plutôt d'exécution concernant les travaux d'expérimentation, un niveau plutôt de développeur de projet, souvent à forte autonomie.

Travaux d'expérimentation

Les protocoles étant définis par ailleurs, il s'agit de la mise en place des essais, d'observations, de mesures, d'enregistrements de données et éventuellement de leur exploitation et de leur diffusion, au moins à l'intérieur de l'établissement.

Dans l'échantillon, on a relevé des travaux d'expérimentation dans les domaines de :

- L'élevage bovin
- L'élevage caprin
- La viticulture et l'oenologie

Observé dans 4 cas sur 5

Développement de projets

On peut considérer cette activité comme une activité déléguée du chef d'exploitation, voire parfois de la direction. Elle correspond à la perception d'une appellation d'emploi de "chargé de mission". Elle est indispensable à l'accomplissement des missions complémentaires de la formation.

Dans le cadre d'un projet défini, et avec les moyens disponibles il s'agit d'aborder les phases classiques de développement de projets :

- Formaliser le projet
- Rechercher les partenaires et les ressources financières permettant sa réalisation
- Informer et animer autour du projet
- Composer et animer une commission ou un comité de pilotage du projet
- Fixer les étapes de sa réalisation
- Engager les actions retenues
- Mobiliser les moyens et les personnes
- Evaluer et rendre compte des résultats

La personne peut avoir une autonomie presque totale, ou partager ces activités avec d'autres (chef d'exploitation, enseignant).

Dans l'échantillon, 1 a comme exemple :

- Animer un projet de développement durable
- Sensibiliser les viticulteurs locaux au traitement des effluents de chai
- Développer un nouveau programme d'expérimentation

Observé dans 3 cas sur 5

Fonction communication

C'est une fonction en développement pour les exploitations. Elle peut prendre plusieurs formes et utiliser différents outils.

Accueil de groupe

Cet accueil concerne des publics très variés :

- Agriculteurs
- Parents d'élèves
- Acheteurs potentiels des produits de l'exploitation
- Groupes d'élèves qu'il s'agisse de visites techniques ou de visites "découvertes"
- Parfois accès grand public

Avec des thèmes aussi variés :

- Expérimentation
- Elevage
- Ateliers de transformation, chais
- Espaces verts

L'accueil peut être :

- Une visite commentée avec ou sans outils de communication
- Une présentation de produits, avec ou sans dégustation

Selon le niveau technique de la personne, elle répond à toutes les demandes, ou bien le chef d'exploitation se charge des publics plus avertis.

Cette activité est de plus en plus importante, avec une demande qui se diversifie. L'intérêt qu'y trouvent les établissements est manifeste :

- Amélioration du recrutement
- Publicité pour les produits de l'exploitation
- Amélioration des relations avec la profession

Observé dans 4 cas sur 5

Réalisation de documents de communication

Plusieurs ont eu l'occasion de réaliser et faire paraître des articles de presse pour informer des différentes manifestations de l'établissement.

Des documents de présentation générale de l'exploitation ou des documents à contenu technique, à vocation interne ou externe ont également été produits, ainsi que des panneaux d'information à contenu technique sur l'exploitation, les cultures, les élevages et la fabrication des produits.

Observé dans 3 cas sur 5

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Le poste permet de satisfaire des besoins existants mal pris en compte dans la situation antérieure pour des raisons exprimées comme structurelles ("quels moyens sont donnés pour une utilisation pédagogique satisfaisante de l'exploitation ?")

Il permet d'engager des projets nouveaux qui répondent aux missions autres que la formation, et pour lesquels les moyens attribués par le ministère de tutelle sont faibles.

La suppression des postes entraînerait un retour à la situation antérieure aggravée par le sentiment de régression qui l'accompagnerait (diminution de la qualité pédagogique, de la qualité d'accueil, perte de partenaires et abandon de projets, avec l'image d'un manque de fiabilité...).

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Dans l'emploi

Les possibilités d'évolution sont très limitées lorsque les activités de la personne sont des activités classiques d'expérimentation, de conduite d'ateliers ou d'encadrement d'élèves.

Devenir chef d'exploitation est bien sûr toujours possible sous forme contractuelle si le poste n'est pas pourvu ou en passant le concours correspondant, mais les places sont rares.

Les personnes qui sont sur des postes de chargés de mission peuvent se retrouver en responsabilité de projets importants dans lesquelles elles peuvent s'épanouir et obtenir des rémunérations parfois plus intéressantes.

Hors de l'emploi

Tout en restant dans la structure, les personnes peuvent opter pour des emplois de formateurs contractuels de centres (CFA, CFPPA), sachant que le niveau BTS est le niveau minimum.

b – A l'extérieur de la structure

Ceux qui ont les niveaux les plus élevés, pensent pouvoir trouver un emploi si nécessaire dans des organisations agricoles : chambre d'agriculture, groupement de producteurs, coopératives...

13 – Professionnalisation

a – De la structure

Pour les activités relevant de la formation, les structures connaissent bien le domaine. Pour les activités complémentaires, tout dépend des moyens que les établissements se sont donnés pour qu'elles existent, soient performantes et reconnues. Concernant l'organisation du tutorat pour ensuite faire bénéficier la personne des compétences de la structure, disons que toutes les situations existent.

b – De l'emploi

Il ne semble pas qu'une réflexion très poussée ait eu lieu à ce niveau.

Dans la plupart des cas, on n'est pas dans la spécialisation, mais plutôt dans la résolution de problèmes posés. Pour assurer un plein temps aux personnes, on les mobilise sur plusieurs activités, qui ne sont pas forcément complémentaires. Pour l'avenir, les financements extérieurs ne seront pas forcément assurés dans le sens espéré, il faudra peut-être changer d'activités.

Comme on est dans le domaine de l'incertitude, l'idée de structuration de l'emploi n'est pas majeure.

c – Du jeune

Même si les personnes sont employées depuis plusieurs mois et ont "fait leur place" au sein de la structure, elles conservent assez facilement "collé à la peau" leur statut "d'emplois jeunes" qu'elles vivent comme celui des CES, c'est-à-dire avec une connotation péjorative.

Ceux, qui, par leur fonction, sont un peu en marge de la structure pédagogique et reçoivent des rémunérations en accord avec leurs diplômes ne ressentent pas cette ségrégation.

Une partie de la professionnalisation a lieu sous forme de tutorat, au cours de l'exercice de l'activité, une autre partie a lieu directement dans l'exercice de l'activité.

La professionnalisation peut aussi passer par la formation quant c'est nécessaire, et la plupart ont suivi des formations courtes en fonction de leurs besoins.

Concernant le tutorat, il est assuré en partie par le chef de service, mais il peut l'être également par d'autres personnes éventuellement extérieures à la structure.

Les formations proposées ne correspondent pas toujours aux besoins réels, à l'opposé la formation peut être faite sur mesure par rapport à un projet (agriculture durable)

III Pérennisation

Tous les employeurs indiquent qu'ils feront leur possible pour aider les jeunes à trouver une solution en interne à l'avenir.

Concernant la pérennisation des activités au niveau où elles auront été développées, ils sont beaucoup plus sceptiques.

Les partenariats mis en place en expérimentation seraient limités et assez fragiles, soumis très souvent à l'annualisation budgétaire

Les projets ont aussi un financement qui est limité dans le temps et rien n'indique qu'on puisse en trouver régulièrement. Le niveau d'optimisme est fonction de la situation de chaque établissement.

L'accueil, la communication sont des activités qui ont rarement une rentabilité directe (sauf en cas de vente de produits).

Marginalement, on a pu constater une volonté politique de conserver le poste créé, qu'il puisse ou non se financer partiellement. L'idée est alors que les retombées des activités ne sont pas directement et uniquement financières, et que l'intérêt du poste est à concevoir globalement par rapport à l'ensemble de la structure. Le lien est direct entre la bonne santé financière de l'EPL et ce type de position.

En ce qui concerne les jeunes rencontrés, tous sont conscients de la précarité de leur poste et certains sont prêts à partir si le contenu de futures activités évolue dans un sens qui ne leur convient pas. Ceux qui ont le niveau de formation le plus élevé sont les moins gênés pour dire qu'ils rechercheront un autre emploi. On rencontrera beaucoup plus d'espoir de conserver l'emploi actuel chez les titulaires de brevets de technicien supérieur agricole.

IV Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Les personnes sont bien employées sur les missions et activités désignées, cependant elles en ont parfois d'autres, qui, tout en s'incluant dans les fonctions des exploitations n'étaient pas mentionnées au départ. Cette évolution peut dépendre de la structure qui oriente le poste en fonction des besoins, mais aussi de la personne qui manifeste plus de goût pour d'autres activités possibles.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Les activités ne sont pas nouvelles. Elles étaient auparavant plus réduites et souvent dispersées.

On peut cependant en souligner deux en croissance relativement récente :

- le développement de projets,
- l'accueil et la communication.

3 – Enjeux des emplois

a – Développement de projets

Les missions complémentaires de l'enseignement agricole ont été rappelées et élargies par la dernière loi d'orientation agricole. En l'absence de personnels spécifiques pour les accomplir dans les établissements, elles ne peuvent s'envisager que dans une logique entrepreneuriale de projets, avec des partenaires et générant les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

Les personnels en place ayant d'autres activités bien spécifiques ont rarement la possibilité d'y consacrer tout le temps nécessaire et les "vocations", apparemment, se font plus rares que par le passé.

Il semble bien qu'il y ait là ; la possibilité de nouveaux emplois dans les établissements, qui pourraient dépasser d'ailleurs le cadre de l'exploitation.

Dans les dynamiques de projets, le problème est souvent "l'amorçage de la pompe", et la formule "emplois jeunes" pouvait effectivement être très adaptée. Mais a-t-elle été suffisamment exploitée?

b – Accueil, communication

A un moment où les effectifs scolarisés connaissent un fléchissement historique, cette fonction, qui n'est pas propre à l'exploitation, mérite certainement qu'on la structure et qu'on la professionnalise. Par contre les retombées sont très indirectes et le financement problématique.

4 – Les limites à la pérennisation

La pérennisation des activités est liée aux possibilités financières existantes ou espérées. Les employeurs n'ont pas caché leurs incertitudes :

- qu'il s'agisse des possibilités budgétaires des établissements, très inégales, avec souvent des équilibres difficiles pour les exploitations agricoles et parfois d'autres centres ;
- qu'il s'agisse de moyens accordés par le ministère de tutelle, qui ont été plutôt réduits, qu'augmentés ces dernières années ;
- qu'il s'agisse de la participation financière traditionnelle des partenaires pour les expérimentations.

Quant aux financements de postes sur projets, ils sont considérés comme limités dans le temps, donc toujours à renouveler, avec tous les impondérables liés à l'existence de projets nouveaux possibles et à leur acceptation.

Un signe politique et financier même limité serait, peut-être, de nature à lever la morosité ambiante et considéré comme un véritable encouragement pour conforter voir stabiliser certaines activités. Les propos tenus par le Directeur Général de la DGER lors de ses rencontres régionales récentes n'en seraient pas loin.

Une activité qui semble clé et préalable au développement des missions dans les établissements, autres que la formation, mériterait d'être approfondie, celle que l'on retrouve sous l'appellation notamment de « développement de projets ».

Pour l'instant, cette activité est exercée de façon inégale et souvent peu professionnalisée car dispersée et prise en charge par différentes personnes (à partir d'un certain niveau de formation ou de responsabilité, il est volontiers admis que chacun en est capable, avec un peu de temps...). mais est-ce si simple ?).

Elle devrait pourtant se développer si l'on veut que les intentions de Loi d'Orientation Agricole se retrouvent concrétisées dans un maximum d'établissements.

Cette activité n'est pas particulière aux exploitations agricoles des établissements, elle n'est pas non plus particulière aux établissements d'enseignement. Elle existe déjà au sein de nombreux emplois existants, mais aussi en tant que préoccupation pédagogique dans la préparation de certains diplômes, même de l'enseignement agricole (BTSA SER). Elle est présente dans différentes configurations d'emploi objet de l'étude. Elle est proposée souvent dans le milieu associatif, en particulier dans les petites structures, où l'on demande, en fait, à la personne de créer ainsi son propre emploi.

Un des points à approfondir par ailleurs serait de savoir si cette activité considérée souvent comme « transversale », doit faire partie des compétences d'un profil « technique » (qu'il s'agisse de Culture ou d'Agriculture...) ou doit émerger en tant que « nouveau métier » que serait « le spécialiste du développement de projets », coopérant avec des profils plus techniques.

Configuration d'emploi 22

(Environnement)

I. Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel :

Accords-cadres

2 – Finalité

Mettre en place, développer, coordonner une production, un programme d'actions de développement, d'amélioration des pratiques au niveau départemental, régional

3 – Activités prescrites

Il s'agit notamment de celles retrouvées sur les conventions

a – Liées à l'élevage des animaux

Mettre en œuvre et gérer une charte qualité en élevage

- Définir et mettre en place des signes d'identification de la qualité des produits
- Animer et coordonner les filières d'agriculture biologique en productions animales
- Développer des produits transformés et certifiés en agriculture biologique
- Organiser la traçabilité des animaux du producteur au consommateur
- Développer la production de viande en agriculture biologique.
- Aider les éleveurs pour la mise en place de nouvelles pratiques d'élevage liées à la qualification des élevages
- Encadrer la mise en place d'une politique coordonnée d'identification des animaux

b – Liées à l'utilisation des engrains et pesticides, et à la qualité de l'eau

- Informer et sensibiliser les agriculteurs aux problèmes d'environnement dans le cadre d'une politique de défense de la qualité des eaux
- Assurer une dynamique de réflexion, de sensibilisation, de mobilisation, de manière à promouvoir une agriculture durable
- Diminuer l'utilisation d'intrants chimiques, conseiller les agriculteurs sur leurs pratiques d'utilisation des produits phytosanitaires
- Sensibiliser les agriculteurs aux pratiques respectueuses de l'environnement
- Conseiller les agriculteurs sur le réglage des appareils de traitement
- Réaliser des enquêtes sur les pratiques des agriculteurs
- Développer des politiques de signes de qualité
- Développer la protection des milieux naturels
- Sensibiliser les agriculteurs et les ruraux aux pratiques respectueuses de l'environnement.

- Expérimenter des méthodes respectueuses de l'environnement dans le domaine viticole
- Mettre en place des expérimentations et des démonstrations de productions intégrées et de lutte biologique en production légumière
- Maîtriser les pollutions agricoles sur un bassin versant
- Suivre les actions dans le domaine de la protection de l'eau

c – Liées aux déchets et à leur valorisation

- Mettre en place un programme de gestion des déchets
- Assurer le suivi, la sensibilisation, la promotion, l'organisation de la collecte et la valorisation des déchets
- Conseiller pour la valorisation des effluents
- Accompagner les agriculteurs dans une démarche de gestion raisonnée et de valorisation des déchets agricoles et urbains
- Organiser la gestion et la récupération des déchets non organique de l'entreprise agricole
- Accompagner les agriculteurs dans l'évolution de leurs pratiques

d – Liées à l'utilisation de l'eau

- Mettre en place des actions visant une meilleure gestion de la nappe phréatique
- Mettre en place une politique de gestion quantitative de l'eau

e – Liées au développement de l'agriculture biologique

- Renforcer l'organisation et l'animation du groupement d'agriculture biologique du département
- Coordonner et assurer la promotion de l'agriculture biologique et des produits biologiques régionaux lors de foires et salons
- Sensibiliser les enfants des écoles au goût et aux produits biologiques
- Identifier les attentes des divers opérateurs au regard de l'agriculture biologique et d'une démarche de terroir
- Aider les agriculteurs au montage de projets dans le secteur de l'agriculture biologique
- Accompagner les reconversions en agriculture biologique

4 – Domaine d'intervention, répartition géographique, répartition des emplois par structure

Les postes créés sont principalement des postes d'animateurs et de conseillers spécialisés à vocation départementale exceptionnellement régionale. Ils permettent aux organismes employeurs de répondre à une demande nouvelle à la fois interne (agriculteurs-producteurs) et externe (consommateurs, citoyens) dans le domaine de :

- **La qualité des produits** : identification, traçabilité, mise en œuvre de signes de qualités, animation autour des cahiers des charges, développement de la production de produits de qualité, organisation de la chaîne de production et de commercialisation de ces produits.
- **La qualité de l'environnement** : conditions de production diminuant les engrais et les pesticides influençant la qualité de l'eau mais aussi des produits, gestion de l'eau pour l'irrigation, gestion des effluents, gestion des déchets

Les postes déterminés lors de la phase d'étude précédente concernent principalement les Chambres d'agriculture (75 %).

On en trouve aussi au sein des groupements d'agriculteurs pratiquant l'agriculture biologique, et un peu dans les CIVAM (il convient de souligner les relations souvent étroites entre les CIVAM et les groupements d'agriculteurs pratiquant l'agriculture biologique).

On sait par ailleurs que certains organismes relevant des accords-cadres, qui ont peu ou pas répondu à l'enquête de départ pourraient être cités aussi (CUMA...)

Concernant la répartition géographique, quasiment toutes les régions françaises sont représentées.

5 – Niveau de recrutement

Comme il s'agit dans la plupart des cas de postes de conseillers agricoles spécialisés, le niveau de recrutement est celui habituellement recherché pour ce type de postes, c'est-à-dire principalement ingénieur ou équivalent, exceptionnellement brevet de technicien supérieur agricole.

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits :

10

2 – Critères de choix de l'échantillon

L'examen des différentes situations permettait d'établir 2 catégories assez marquées :

- Activités dans le domaine de l'élevage : identification, traçabilité, mise en œuvre et animation de signe de qualité, développement de la production et de la commercialisation de qualité etc... Les emplois correspondants pourraient s'intituler **conseiller qualité en élevage**
- Activités relevant des conditions de production et visant à améliorer l'environnement, qu'on pourrait définir comme **conseiller en environnement**.

Les 5 postes retenus dans chaque catégorie, l'ont été en fonction de considérations géographiques permettant de limiter les déplacements, tout en les choisissant dans plusieurs départements, et en essayant de prendre quelques exemples en dehors des chambres d'agriculture, malgré leur forte représentation dans l'échantillon établi lors de la phase 1 de l'étude.

3 – Conseiller qualité en élevage

a – Intitulés des emplois

Dans les conventions, les emplois sont le plus souvent définis par une description sommaire. Cette pratique dénote une certaine difficulté à nommer l'emploi :

- Conseiller animateur en traçabilité
- Agent de développement de la production de viande en agriculture biologique
- Agent pour la mise en place et le suivi de la traçabilité et de la qualité des viandes
- Animateur conseiller en traçabilité et signes de qualité
- Animateur de suivi de la qualité des élevages et de la traçabilité

Les personnes interrogées ont tendance à généraliser l'emploi à partir du statut qui est souvent celui de conseiller spécialisé : conseiller spécialisé en élevage "en charge de la qualité"

b – Contexte de création des emplois

Les organismes, principalement chambres départementales d'agriculture, n'ont pas toujours la possibilité financière de créer les postes nécessaires à des besoins nouveaux. Ils sont, dans un premier temps, fréquemment pris en compte par le personnel existant qui considère le travail correspondant comme des tâches supplémentaires. C'est à l'occasion de restructuration de service que ces nouveaux besoins peuvent être pris en charge de façon plus conséquente.

Dans le cas présent, les besoins nouveaux existaient avant la mise en place de la mesure "nouveaux services nouveaux emplois". Ils sont une conséquence de la forte médiatisation qui a accompagné les cas de "vache folle" et a poussé beaucoup de consommateurs à s'interroger sur la qualité de leur alimentation, à douter de la déontologie des producteurs et de leurs fournisseurs d'aliments, à soupçonner des lacunes du côté du législateur et des contrôles de l'administration. Les conséquences ont été principalement de deux ordres :

- La prise en compte par le législateur de règles plus contraignantes. Pour la situation qui nous intéresse, elles concernent l'identification des animaux, la mise en place d'un suivi du producteur aux consommateurs (traçabilité), la certification des élevages, les signes de qualité...
- La prise en compte par la grande distribution de démarches de qualité qui obligent les producteurs à modifier leurs pratiques et à formaliser les techniques de production.

Le rôle des organismes de développement agricole est donc à la fois d'aider les éleveurs à respecter la législation mais aussi à se préparer aux exigences de la grande distribution (elle-même soucieuse de l'attitude des consommateurs), par la mise en place de pratiques de production de qualité formalisées et réglementées. On voit même apparaître, à cette occasion, des systèmes d'organisation nouveaux tendant à raccourcir les circuits de distribution et à rapprocher production de qualité et distribution "haut de gamme". Ceci n'est bien entendu possible que dans la mesure où la production de qualité n'est pas généralisée....

La mesure "nouveaux services nouveaux emplois" est arrivée au moment où les organismes de développement s'interrogeaient sur les moyens qu'ils pouvaient mettre en œuvre pour faire face à ces nouveaux besoins.

c – Finalité de(s) l'emploi(s)

C'est une activité d'animation et de conseil dans un cadre réglementaire, qu'il s'agisse du respect de la loi, ou de règles collectivement imposées (cahiers des charges de signes de qualité). Il s'agit d'aider les agriculteurs à s'adapter à l'évolution de la demande des

consommateurs.

La finalité reste cependant d'essayer de maintenir et d'améliorer :

- le revenu des agriculteurs dans un contexte social, économique, et réglementaire en évolution,
- mais aussi l'image de la profession pour garder la confiance du consommateur.

d – Conditions générales d'exercice

Contrats de travail

Il s'agit de contrat à durée déterminée de cinq ans.

Rémunération

Elle est identique à celle de personnels de statuts équivalents dans l'organisme et fait référence à des grilles de salaires existantes. Le fait d'être en contrat à durée déterminée peut cependant modifier certaines particularités concernant l'avancement par rapport à un contrat à durée indéterminée.

Moyens mis à disposition

Les personnes employées sont considérées comme étant des salariés à part entière de l'organisation et à ce titre disposent des mêmes moyens (bureau souvent collectif, téléphone fax, ordinateur personnel, voiture de service ou remboursement des frais de déplacement...).

Statut

Il est comparable à celui de personnels occupant des postes équivalents dans l'organisme. Le recrutement a lieu sur un profil de poste qui correspond à une grille définie.

Les personnes enquêtées considèrent que la mesure "emplois jeunes" a un caractère administratif et financier qui concerne davantage l'employeur qu'eux-mêmes. La mesure est cependant signalée sur les offres d'emploi.

Elles sont employées en fonction d'un niveau de diplôme et d'une rémunération en rapport et se considèrent (et sont considérées) comme des collaborateurs à part entière.

Horaires de travail

Ils sont les mêmes que pour les autres personnels soit globalement trente-neuf heures par semaine. Les "trente-cinq heures" devraient s'appliquer d'ici la fin de l'année.

Difficultés, contraintes

Plusieurs ont signalé parfois des horaires de travail assez lourds, principalement lors de déplacements, mais considèrent "que ça fait partie du métier".

En général, ils sont assez satisfaits de leurs conditions de travail, et de l'autonomie dont ils bénéficient.

e – Positionnement dans l'unité de travail

Les fournisseurs de l'emploi

La raison d'être des emplois est avant tout les agriculteurs, mais de plus en plus aussi le grand public, qu'il faut rassurer en faisant connaître les produits de qualité

Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

En chambre d'agriculture, le poste est rattaché en général au service élevage de l'organisme, soit directement sous les ordres hiérarchiques du chef de service soit dépendant d'un responsable intermédiaire.

Dans le cas d'une petite structure, il est en lien direct avec la direction

En interne, en chambre d'agriculture, les liens sont étroits avec les autres services de l'établissement départemental d'élevage et avec les conseillers de terrain.

En externe les partenariats sont importants avec les groupements de producteurs, souvent le secteur aval (inclus dans les chartes). Les administrations de type DDA et services vétérinaires sont très souvent citées aussi.

f – Conditions d'accès à l'emploi

Comme il s'agit principalement d'activités de conseil et d'animation qui se développent dans un cadre d'autonomie assez important, le niveau requis est celui d'ingénieur ou équivalent, exceptionnellement de brevet de technicien supérieur. Quand c'est le cas, les activités sont plus répétitives, même avec beaucoup d'autonomie dans l'organisation du travail.

Les formations de type agricole sont préférées, par contre une spécialisation en élevage n'est pas obligatoire.

L'origine agricole est fortement souhaitée par les élus des chambres d'agriculture, plus que par les administratifs.

Plusieurs étaient déjà connus de leurs employeurs (ancien stagiaires, vacataires), même s'ils ont été mis en concurrence avec d'autres au recrutement.

g – Champ d'intervention et de responsabilité

Les structures disent s'être conduites avec leurs nouveaux employés comme elles le font généralement avec d'autres jeunes sous statut "normal". Après une période de tutorat plus ou moins dense, il est classique qu'un cadre accède rapidement à l'autonomie.

Le tutorat assuré par la hiérarchie est complété de façon plus ou moins formelle par des relations étroites avec les collègues directs.

La mise en situation et la création rapide d'un réseau permet d'accéder assez rapidement à l'autonomie.

Si les intéressés disent, parfois, avoir manqué d'encadrement au départ, ils se satisfont en général du degré d'autonomie qui leur est donné.

Cette autonomie est régulée par des contacts informels assez fréquents avec le chef de service et parfois par des réunions de service officielles régulières. En général, pour des problèmes délicats, (choix politique important, relations délicates avec un autre organisme, administrateur influent concerné...) les personnes savent en référer sans que des règles particulières soient établies.

h – Fonctions et activités

Fonctions et activités communes

Les activités communes qui suivent sont toutes à situer dans la fonction principale des structures employeuse qui est **l'animation et le conseil**

Animer la mise en œuvre de l'identification pérenne des animaux

- Gérer l'achat, le stockage et la distribution du matériel nécessaire à l'identification
- Visiter les élevages pour constater les pratiques d'identification et la tenue des documents obligatoires et apporter les informations et conseils nécessaires.
- Mettre à jour les fichiers départementaux en fonction des contrôles effectués

Participer au processus de certification des élevages

- Sensibiliser les éleveurs pour développer la motivation
- Accompagner les éleveurs dans la mise en œuvre des procédures

Participer à l'élaboration d'un cahier des charges

- S'informer sur la réglementation
- Rassembler la documentation utile
- Préparer un projet en liaison avec les responsables professionnels
- Animer des séances de travail avec les éleveurs
- Finaliser et diffuser le document

Animer la mise en œuvre d'un signe de qualité à partir d'un cahier des charges

- Animer des réunions de sensibilisation avec les éleveurs
- Contrôler par des visites d'exploitations la mise en œuvre des règles
- Expliquer le bien-fondé des règles

Développer les productions de qualité

- Animer des réunions avec les éleveurs qui n'ont pas cette pratique
- Communiquer sur les possibilités offertes : dépliants, articles sur les journaux etc...

Promouvoir les produits d'élevage de qualité

- Participer aux foires et concours
- Communiquer en direction de la distribution et des consommateurs

Créer des outils ou des supports de communication et d'information

Pour la plupart des activités, les personnes sont amenées à réaliser des supports écrits qui peuvent avoir différents buts :

- Sensibilisation
- Résumé de conseil technique
- Résumé de réglementation...
- Supports d'animation

Fonctions et activités spécifiques

Elles sont en fait assez rares, car si toutes les personnes ne réalisent pas toutes les activités décrites précédemment, chacune est au moins réalisée par 2 ou 3.

On peut indiquer peut-être, toujours en rapport avec l'élevage et l'identification des animaux, de la saisie de déclarations des éleveurs plus ou moins régulière, qu'on pourrait classer dans la fonction administrative.

A signaler aussi dans un cas une activité ponctuelle de formation, cette fonction étant marginale dans la structure concernée.

i – Valeurs ajoutées de l'emploi

Les postes permettent de satisfaire des besoins nouveaux, qui auraient du être pris en compte de toute façon, mais qui l'auraient été plus lentement et plus progressivement. Cette possibilité d'avoir pu agir rapidement prend toute sa valeur actuellement.

Leur suppression n'est pas envisageable dans le contexte actuel de psychose du consommateur à l'égard de la viande bovine. En cas de difficulté, il serait fait appel à des réorganisations de services, mais les postes seraient maintenus.

j – Evolution possible

Dans la structure

Les personnes se trouvent dans la même situation que l'ensemble des conseillers de l'organisme.

Le contenu de leur emploi peut évoluer en fonction de l'apparition de besoins nouveaux et de réorganisation des services.

En termes de promotion, ils peuvent accéder à des niveaux de responsabilité supérieurs, ce qui se fait souvent avec beaucoup d'ancienneté. Les possibilités sont donc rares et la promotion interne sur place est souvent peu souhaitée, surtout dans un même service.

A l'extérieur de la structure

L'expérience acquise en chambre d'agriculture notamment (acquisition de compétences appartenance à des réseaux etc...), n'est en général pas négligée par les autres organisations professionnelles agricoles. Il est donc possible d'intégrer des postes techniques dans le secteur coopératif, les groupements de producteurs...

Les postes de technico-commerciaux sont aussi régulièrement offerts, mais pas forcément attrayants pour ceux qui préfèrent le conseil "indépendant" et l'animation de groupes.

k – Professionnalisation

De la structure

Ces activités nouvelles ont été précédées par la reconnaissance d'un besoin, la définition d'un contenu de poste.

En ce qui concerne les chambres d'agriculture en particulier, il s'agit de structures dont les activités de conseil et d'animation en direction des agriculteurs et de leurs groupements sont reconnues. Les compétences sont importantes et en général assez bien mobilisées pour encadrer les nouveaux arrivants, qu'ils soient "emplois-jeunes" ou non. Le temps consacré est considéré comme un investissement nécessaire et "rentable".

Dans les petites structures, la situation est plus difficile, mais la volonté existe.

De l'emploi

Il existe bien une volonté d'assurer aux emplois un avenir, et les problèmes traités sont considérés comme essentiels actuellement.

Du jeune

Après un tutorat plutôt "généraliste" des responsables de services (ne disposant pas toujours des connaissances nécessaires pour rentrer dans les détails), la professionnalisation passe par le tutorat des pairs et par la qualité des réseaux établis. Elle se réalise principalement au travail dans un cadre d'autonomie important. Elle est complétée par un choix de formations adaptées, les personnes pouvant accéder au plan de formation de l'entreprise.

Les suivis de formation ont été souvent assez limités par la faible demande des personnes et non par les structures (en raison notamment du niveau de formation de base, et d'une forte capacité à rechercher soi-même des informations).

1 – Perspectives de pérennisation

Dans les chambres d'agriculture, ces activités nouvelles ont été fortement souhaitées dans la plupart des cas par les administrateurs ce qui donne une certaine force à l'idée de leur pérennisation.

Si on est assuré de la pérennisation des activités, on l'est moins en ce qui concerne la volonté des jeunes de conserver leur emploi.

Plusieurs employeurs craignent le départ de bons éléments très qualifiés qui peuvent être découragés par les salaires proposés et les possibilités d'évolution limitées.

Certains ont anticipé au niveau du recrutement en faisant appel à des cabinets spécialisés capables d'évaluer la capacité des personnes à s'épanouir dans la structure, dans les conditions offertes.

La pérennisation des activités est donc assurée, la pérennisation des emplois aussi pour ceux qui le souhaiteront.

Dans une petite structure, la pérennisation des activés sera liée aux subventions possibles, mais les activités peuvent évoluer, permettant de continuer à employer la personne.

4 – Conseiller en environnement

a – Intitulés des emplois

Dans les conventions, l trouve les appellations suivantes :

- Conseiller en environnement
- Conseiller en agro-environnement
- Conseiller de développement durable
- Animateur de groupement agrobiologique
- Technicien agronomie-environnement

En général ces appellations conviennent aux personnes interrogées, qui se considèrent effectivement comme des conseillers spécialisés ou des animateurs en environnement, avec

une nuance parfois pour ceux qui font du conseil en machinisme, avec un profil technique agro-équipement marqué, et qui se considèrent alors plutôt comme des conseillers "machinisme".

b – Contexte de création des emplois

Pour les chambres d'agriculture, les projets de création de postes sont en général antérieurs à la mesure "emplois jeunes". Il s'agit de besoins nouveaux souhaités par les administrateurs des organismes.

Si la préoccupation du citoyen-producteur est parfois présente dans la demande, il faut surtout satisfaire des consommateurs de plus en plus exigeants, et la peur de perdre des marchés motive souvent.

Des pratiques plus respectueuses de l'environnement permettent aussi dans beaucoup de cas de diminuer les coûts de production.

Les organisations agricoles sont aussi sensibles à l'image que peut donner le secteur qu'elles représentent et les emplois créés contribuent à l'améliorer.

Souvent les projets ont eu au départ quelques difficultés à émerger faute de moyens financiers suffisants, la mesure "emplois jeunes" a été considérée comme une opportunité permettant de créer plus rapidement les postes.

Dans un cas, c'est la mise en place des CTE, et la nécessité d'accompagner la mesure qui est à l'origine de la création du poste.

c – Finalité de(s) l'emploi(s)

Il s'agit d'activités d'études d'animation et de conseils permettant aux agriculteurs d'améliorer leurs techniques de production, avec le souci de progresser dans la qualité des produits et de préserver l'environnement.

La finalité reste cependant d'essayer de maintenir et d'améliorer

- le revenu des agriculteurs dans un contexte social, économique, et réglementaire en évolution,
- mais aussi l'image de la profession pour garder la confiance du consommateur et du citoyen.

d – Conditions générales d'exercice

Contrats de travail

Il s'agit de contrats à durée déterminée de cinq ans.

Rémunération

Elle est identique à celle de personnels de statuts et d'ancienneté équivalents dans l'organisme. Le fait d'être en contrat à durée déterminée peut cependant modifier certaines particularités concernant l'avancement par rapport à un contrat à durée indéterminée.

Selon les organismes, il existe des grilles de salaire qui leur sont propres ou des grilles de

référence d'autres organismes.

Moyens mis à disposition

Les personnes employées sont considérées comme étant des salariés à part entière de l'organisation, et à ce titre, disposent des mêmes moyens (bureaux individuels ou collectifs, téléphone, fax, ordinateur personnel, voiture de service ou remboursement des frais de déplacements).

Statut

Il est comparable au personnel occupant des postes équivalents dans l'organisme. Le recrutement a lieu sur un profil de poste qui correspond à une grille définie.

La plupart des jeunes considèrent que la mesure "emplois jeunes" est un problème administratif et financier qui concerne l'employeur. Ils se rappellent simplement que l'offre d'emploi signalait cette caractéristique.

Le fait d'être recruté et rémunéré normalement évite de les enfermer dans un statut particulier.

Horaires de travail

Ils sont les mêmes que ceux des autres personnels , soit globalement trente-neuf heures par semaine. Le passage aux trente-cinq heures est prévu d'ici la fin de l'année.

Difficultés, contraintes

Il est surtout signalé les déplacements nombreux, et les réunions tardives, sinon dans l'ensemble, les personnes sont assez satisfaites de leur travail.

e – Positionnement dans l'unité de travail

Les fournisseurs de l'emploi

Il s'agit avant tout des agriculteurs qui constituent la finalité première du travail, mais au-delà, c'est bien la pression du grand public, consommateur et citoyen qui a permis ou "obligé" de créer la plupart des activités

Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Les situations sont variables :

L'emploi est considéré comme étant celui de conseiller spécialisé :

- ces derniers peuvent être regroupés dans un même service,
- un service environnement peut être identifié, ils en font alors partie,
- ils peuvent être inclus dans un service machinisme.
- dans les petits organismes, il n'y a pas de structuration

Plusieurs niveaux de hiérarchie peuvent séparer le poste de la direction, mais dans les petites structures, la hiérarchie est simplifiée et la personne travaille directement avec la direction.

En interne, lorsqu'il existe différents services, les collaborations nécessaires se mettent en place naturellement, notamment avec les conseillers de terrain.

En externe, les relations sont fréquentes avec l'agence de l'eau, la DIREN, la DDA, les collectivités locales...

f – Conditions d'accès à l'emploi

Pour les postes rencontrés, les niveaux demandés correspondent principalement à ceux d'ingénieurs ou équivalents. Le recrutement est élargi à d'autres diplômés que ceux des écoles supérieures d'agriculture ou d'agronomie. Certains employeurs en font même un principe, de façon à introduire dans le service une autre culture et une autre approche des problèmes.

Les recrutements ont été effectués en fonction du profil de poste recherché, du niveau de connaissances attendu et de l'autonomie souhaitée dans l'exercice de la fonction.

L'origine agricole des personnes n'apparaît pas indispensable.

Plusieurs étaient connus avant leur recrutement même s'ils étaient en compétition avec d'autres.

g – Champ d'intervention et de responsabilité

Il n'y a pas eu de comportement particulier des employeurs pour ces personnes. Elles sont considérées comme cadres et à ce titre, il est attendu une rapide autonomie.

Le niveau de recrutement étant ingénieur ou équivalent, après une période de tutorat relativement courte (rendu difficile par l'absence de connaissances précises des tuteurs pour des contenus d'activités nouvelles), l'autonomie est assez développée ce qui est considéré comme normal. Cela n'empêche pas des contacts directs fréquents avec la hiérarchie, facilités par la proximité des lieux de travail.

Parfois des réunions régulières de service permettent de fixer officiellement les orientations.

h – Fonctions et activités

Fonctions et activités communes

Les activités sont assez variées, mais on peut les regrouper dans 2 fonctions principales :

- La fonction animation conseil
- La fonction étude/expérimentation/recherche de références

Fonction animation/conseil

- Harmoniser les actions en direction des agriculteurs avec les autres organismes intervenant en matière d'environnement :
 - Réunions de travail de coordination
 - Conception d'actions communes
 - Mise au point d'outils communs pour animer ou communiquer
- Animer des actions collectives permettant d'améliorer l'environnement
 - *Animer des actions de récupération d'emballages de produits phytosanitaires*

- Participer à la conception du projet
- Mettre en place un réseau de points de récupération
- Rechercher les partenaires et négocier pour la reprise, le transport et le traitement des emballages
- Informer sur le projet (réunions, dépliants, articles de revues...)
- *Animer des actions collectives de nettoyage d'appareils de traitement*
 - Participer à la conception du projet
 - Rechercher les points d'accueil
 - Informer sur le projet
- *Animer des actions collectives visant une amélioration des pratiques d'utilisation des produits phytosanitaires*
 - Définir les actions, éventuellement après conception, réalisation et exploitation des résultats d'enquêtes sur les pratiques
 - Informer sur les actions
 - Préparer des documents de vulgarisation
 - Trouver les lieux de démonstrations
 - Réaliser, ou faire réaliser les démonstrations en faisant les commentaires nécessaires
- *Animer un programme de traitement des effluents viticoles*
 - Participer à la définition du projet
 - Animer des réunions techniques
- *Animer un programme de traitement des effluents de fromagerie*
 - Participer à la définition du projet
 - Animer des réunions techniques
- *Animer des réunions d'information et de conseil dans des zones sensibles et des zones de captage d'eau potable*
- *Sensibiliser les éleveurs par rapport aux normes des bâtiments d'élevage.*
- Conseiller individuellement les exploitants agricoles sur des pratiques respectueuses de l'environnement.

Cette activité est souvent précédée d'un travail d'information et de communication ciblé, avec réalisation de plaquettes d'articles ...

- Conseiller la mise en œuvre des plans d'épandage (directive européenne "nitrates")
- Conseiller une meilleure utilisation des engrains en particulier azotés, et réaliser des bilans de fertilisation
- Conseiller pour les traitements des effluents viticoles
- Conseiller pour la mise aux normes des bâtiments d'élevage
- Informer et conseiller individuellement les agriculteurs qui souhaitent monter des projets de CTE
- Réaliser des documents et outils de communication

Pour la plupart des activités, les personnes sont amenées à réaliser des supports écrits qui peuvent avoir différents buts :

- Sensibilisation

- Résumé de conseil technique
- Résumé de réglementation...
- Animation

Fonction étude/expérimentation/recherche de références

- Participer à des études pour une gestion de l'eau de qualité
 - *Participer au diagnostic de contrat de rivière*
 - *Participer à des études de bassin versant*
 - *Participer à des études de zones sensibles*
 - Réaliser des enquêtes auprès des agriculteurs
 - Définir une politique d'action en fonction des résultats
 - *Participer à des études de zones de captage d'eau potable*
 - Réaliser des enquêtes sur les pratiques des agriculteurs
- Rechercher des références techniques
 - Définir les références utiles
 - Créer un réseau
 - Enregistrer les données
 - Exploiter les données et diffuser les résultats
- Participer à l'élaboration de contrats types départementaux dans la cadre des CTE (contrats territoriaux d'exploitations)

Fonctions et activités spécifiques

Les activités sont très variables d'un poste à l'autre, et se situent principalement dans les fonctions indiquées précédemment, avec une forte connotation "environnement", ce qui signifie que même si les personnes ne les réalisent pas pour l'instant, elles pourraient être amenées à le faire.

A la marge, on a pu noter des activités qui tout en restant dans le champ pourraient relever de la fonction administrative : ex : Gérer les demandes d'autorisations temporaires de pompage

D'autres relèvent bien de la fonction animation/conseil ou de la fonction Etudes/expérimentation/recherche de références, mais sont hors du champ environnement : Ex : informer et conseiller les agriculteurs sur les différentes aides dont ils peuvent bénéficier.

Ex : participer à des travaux classiques d'expérimentation

D'autres très rares n'ont rien à voir, ni avec l'environnement, ni avec les fonctions principales citées. Elles sont en rapport avec les compétences des personnes :

Ex : maintenance informatique dans une petite structure

i – Valeurs ajoutées de l'emploi

Il s'agit de contenus d'activités nouveaux qui pour la plupart permettent de répondre à des attentes fortes de la société. L'origine et la formation des personnes, assez souvent non agricole, introduisent dans les structures des savoirs et des approches des problèmes qui sont jugées intéressants.

Il est impensable que les postes ne soient pas maintenus, les problèmes traités sont trop sensibles pour être négligés.

j – Evolution possible

Dans la structure

Les personnes se trouvent dans la même situation que l'ensemble des conseillers de l'organisme.

Le contenu de leur emploi peut évoluer en fonction de l'apparition de besoins nouveaux et de réorganisation de services.

En termes de promotion, ils peuvent accéder à des niveaux de responsabilité supérieurs, ce qui se fait souvent avec beaucoup d'ancienneté. Les possibilités sont donc rares et la promotion interne sur place souvent peu souhaitée, surtout dans un même service.

A l'extérieur de la structure

Des possibilités d'évolution et de promotion sont toujours possibles comme pour n'importe quel cadre de niveau II. L'expérience acquise en chambre d'agriculture, notamment, n'est en général pas négligée par d'autres employeurs (acquisition de compétences, appartenance à des réseaux etc...) qui peuvent être autant des organisations agricoles, que des collectivités ou même des administrations car actuellement les structures qui interviennent dans le domaine de l'environnement sont très variées.

k – Professionnalisation

De la structure

En ce qui concerne les chambres d'agriculture en particulier, il s'agit de structures dont les activités de conseil et d'animation en direction des agriculteurs et de leurs groupements sont reconnues. Les compétences sont importantes et en général assez bien mobilisées pour encadrer les nouveaux arrivants, qu'ils soient "emplois-jeunes" ou non. Le temps consacré est considéré comme un investissement nécessaire et "rentable".

Cependant, dans le cas présent, le contenu des activités est souvent nouveau, ce qui limite l'efficacité du tutorat.

De l'emploi

La mise en place des postes a été précédée par la reconnaissance d'un besoin, la définition d'un contenu. Il existe bien une volonté d'assurer aux postes un avenir, et les problèmes traités sont considérés comme essentiels actuellement.

Du jeune

Après un tutorat plutôt "généraliste", des responsables de services (ne disposant pas toujours des connaissances nécessaires pour rentrer dans les détails), la professionnalisation passe par le tutorat des pairs et par la qualité des réseaux établis. Elle se réalise ensuite principalement au travail dans un cadre d'autonomie important. Elle est complétée par un choix de formations adaptées, les personnes pouvant accéder au plan de formation de l'entreprise.

Les suivis de formation ont été souvent assez limités par la faible demande des personnes et non par les structures (en raison notamment du niveau de formation de base, et d'une forte capacité à rechercher soi-même des informations).

1 – Perspectives de pérennisation

Les postes ayant été définis par rapport à des besoins largement exprimés par les administrateurs des structures, le problème de la pérennisation des activités ne se pose pas dans l'immédiat.

Cependant, en regardant de près le contenu des activités, on voit bien qu'il s'agit souvent de phases de sensibilisation dont on peut espérer que si elles sont efficaces elles ne se pérennisseront pas, ou d'études, qui, par définition, sont ponctuelles. On est cependant dans un secteur en évolution et les interlocuteurs rencontrés ne sont pas inquiets par rapport au développement d'activités nouvelles dans le prolongement de celles qui sont exercées actuellement.

Concernant la pérennisation des emplois, l'encadrement interrogé a tenu à souligner régulièrement que l'engagement de recruter ne s'était pas fait à la légère. Ils devraient donc être pérennisés sans problème, d'autant plus que dans les prochaines années des départs importants à la retraite sont attendus et qu'un accord-cadre national prévoit l'application des trente-cinq heures avant la fin de l'année dans les chambres d'agriculture.

Le problème évoqué par l'encadrement est plutôt celui du désir de rester des personnes (notamment pour celles qui sont considérées les "meilleures"), par rapport à des salaires de départ qui ne sont pas très élevés et à des perspectives de déroulement de carrière interne limitées.

III Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Les personnes sont bien employées sur les missions et activités désignées, cependant elles en ont parfois d'autres, qui, tout en s'incluant dans les grandes fonctions mises en évidence, n'étaient pas mentionnées au départ. Cette évolution peut dépendre de la structure qui oriente le poste en fonction des besoins, mais aussi de la personne qui manifeste plus de goût pour d'autres activités possibles.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Les types d'activités ne sont pas nouveaux puisqu'il s'agit d'activités de base d'un conseiller/animateur de développement agricole.

Ce qui est nouveau, c'est le contenu qui demande souvent une certaine adaptation des personnes "car tout n'est pas appris à l'école", ce qui est facilité par le niveau de formation (ceci n'est pas particulier cependant à la situation des "emplois jeunes")

3 – Enjeux des emplois

L'enjeu est très fort pour les organismes de développement agricole qui doivent être à l'écoute des problèmes et anticiper auprès des agriculteurs les actions qui vont leur permettre de s'adapter à l'évolution de la demande des consommateurs.

Au-delà de la production de produits de qualité, il est nécessaire de modifier l'image d'une agriculture productiviste, portant atteinte à la qualité de l'environnement.

Les réglementations françaises et européennes devenant de plus en plus complexes leur prise en compte, leur compréhension, leur respect est déjà un enjeu en lui-même.

4 – Les limites à la pérennisation

Apparemment, les postes sont destinés à être pérennisés

Comme il s'agit en grande partie d'activités de "mise en place"" et de "sensibilisation", on peut penser qu'elles ne seront pas pour autant toutes pérennes. Les employeurs sont cependant confiants, estimant que dans le domaine de l'environnement, il reste encore beaucoup à faire. Si les activités existantes disparaissent d'autres prendront leur place dans des domaines proches.

Cette pérennisation des postes va de pair avec le maintien en place des personnes qui les occupent. Malgré les possibilités budgétaires des organismes souvent limitées, les difficultés seront évitées par une réorganisation des services liée aux départs plus importants à la retraite de personnels qu'antérieurement, et au passage aux trente-cinq heures. Quant à savoir si la mesure "emplois-jeunes" aura permis de créer des emplois supplémentaires, il sera sans doute difficile de faire la part de cette mesure et de celle des trente-cinq heures.

Dans les petites structures, on n'est pas dans ce cadre-là, par contre on espère que les intentions des financeurs actuels se maintiendront vis-à-vis de problèmes considérés comme sensibles de la part du consommateur et du citoyen.

En chambre d'agriculture en particulier, l'inquiétude n'est pas la possibilité de maintenir ou non l'emploi des personnes, mais plutôt de les voir partir, en raison des salaires de départ offerts et des possibilités de promotion réduites.

Dans tous les cas, comme pour beaucoup de postes dans les organismes de développement agricole, une partie du financement est assuré par des subventions liées aux actions réalisées et par le paiement très fréquent par les agriculteurs des conseils individuels qui leur sont donnés.

On se trouve dans un système de recrutement classique, avec une professionnalisation des activités et des personnes habituelles. La particularité est le contenu nouveau des activités, plutôt l'importance nouvelle qu'on accorde à ce contenu.

Certains pourraient dire que l'on est dans un cas classique "d'effet d'aubaine", et que de toute façon ces activités auraient du être créées et développées. Sans doute, mais la mesure "emplois-jeunes" a permis d'accélérer le processus, et quand on regarde l'actualité de la production animale bovine en particulier, on ne peut que s'en satisfaire...

Les emplois de la culture

Les emplois liés à la culture en milieu rural

Préambule

Lors de l'étape 1 les emplois n'ont pas été catégorisés en fonction de leur domaine d'intervention (culture, agriculture...). Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche a souhaité que le domaine de la Culture soit étudié en raison des enjeux liés au développement des zones rurales.

Le document qui suit vise :

- à définir la Culture via les attributions du Ministère de la Culture et de la Communication et de ses services déconcentrés ;
- à faire état des travaux engagés à ce jour dans d'autres structures et notamment les plateformes de professionnalisation ;
- à décrire quelques expériences remarquables en matière de création d'emplois dans le domaine culturel ;
- à décrire les 5 emplois liés à la culture en milieu rural pour répondre à la demande du commanditaire.

I Les attributions du Ministère de la Culture et de la Communication

- Rendre accessibles au plus grand nombre les œuvres capitales de l'humanité, et en premier lieu les œuvres françaises.
- Assurer la plus vaste audience à notre patrimoine culturel.
- Favoriser la création des œuvres de l'art et de l'esprit et développer les pratiques artistiques.
- Préparer et mettre en œuvre la politique du Gouvernement dans le domaine des médias.
- Préparer et mettre en œuvre les actions qui concourent à la diffusion, à l'emploi et à l'enrichissement de la langue française.
- Assurer la coordination des travaux de construction ou de rénovation relatifs aux grandes opérations d'architecture et d'urbanisme (Grand Louvre, Parc de la Villette, Bibliothèque Nationale de France....).

Au sein du ministère, une délégation au développement et à l'action territoriale a pour missions essentielles de soutenir l'innovation, le développement et l'élaboration des politiques culturelles dans les zones urbaines sensibles et les **zone rurales** défavorisées. Elle pilote **l'élaboration et la mise en œuvre des principaux volets de l'aménagement culturel du territoire** : les schémas des services collectifs culturels, le contrat de plan Etat-Région, la politique de la ville.

1 – Les missions de la DRAC (la culture en liaison avec les territoires)

Depuis 1977, le ministère de la culture est présent dans chaque région grâce aux directions régionales des affaires culturelles. La loi du 6 février 1992 organisant l'administration territoriale de la République fait des services déconcentrés de l'Etat l'échelon de droit

commun de son action.

Placées sous l'autorité des préfets de région, les directions régionales des affaires culturelles sont chargées de la mise en œuvre, adaptée au contexte régional, des priorités définies par le ministère. Proposant aux préfets l'attribution des soutiens financiers de l'Etat, elles exercent aussi une fonction de conseil, d'expertise auprès des partenaires culturels et des collectivités territoriales.

Leurs missions portent sur tous les secteurs d'activité du ministère : patrimoine, musées, archives, livre et lecture publique, musique et danse, théâtre et spectacles, culture scientifique et technique, arts plastiques, cinéma et audiovisuel. Elles sont de ce fait les représentants en région de tous les services du ministère.

Au-delà de l'application des directives de l'administration centrale dans chacun de ces domaines, c'est sur elles que repose la cohérence d'une politique globale en région. Elles assurent en effet la mise en œuvre de l'ensemble des interventions du ministère en fonction des objectifs communs à tous les secteurs et indiqués comme prioritaires par le ministre, c'est-à-dire :

a – L'aménagement du territoire et l'élargissement des publics

La culture participe aujourd'hui pleinement à l'aménagement du territoire. Elle est un élément déterminant de la cohésion sociale, et un facteur reconnu de développement. Les ressources culturelles n'étant pas équitablement réparties sur le territoire, des déséquilibres existent entre Paris et les régions, entre les régions mêmes, et aussi entre les centres villes et les quartiers périphériques.

Pour tenir compte de cette réalité, une politique nationale conjuguant plusieurs modes d'intervention est mise en œuvre par les directions régionales des affaires culturelles dans le cadre des partenariats qu'elles définissent et élaborent avec les collectivités (régions, départements, communes) au travers des contrats de plan Etat-Région, des contrats de ville et des conventions de développement culturel.

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- compléter le maillage d'équipements structurants,
- favoriser l'émergence de lieux de proximité afin de démultiplier l'action culturelle au plus près des citoyens,
- susciter de nouveaux partenariats entre les institutions culturelles et artistiques et les professionnels du secteur socio-éducatif.

b – L'éducation artistique et culturelle

Les directions régionales des affaires culturelles attribuent des aides annuelles en fonctionnement aux écoles de musique agréées, et dans un certain nombre de régions, aux écoles d'arts plastiques, après avis des inspections pédagogiques concernées. Elles conduisent de nombreuses actions en liaison avec les rectorats et les autres services de l'état pour promouvoir l'éducation artistique et culturelle en milieu scolaire et universitaire, et dans les autres lieux d'accueil des enfants et des jeunes (crèches, centres de loisirs, etc.), qu'il s'agisse de la connaissance du patrimoine, de l'initiation aux langages artistiques ou de l'approche de la création contemporaine. Ces actions portent notamment sur la mise en place de jumelages entre établissements scolaires et culturels, d'ateliers de pratique artistique et de classes culturelles, ou encore sur les résidences d'artistes. Elles visent aussi à développer l'offre de la formation en direction des enseignants et des acteurs culturels. Enfin, pour inscrire ces actions dans la durée, les incitent à l'élaboration de plans

locaux pour l'éducation artistique, signés avec les collectivités territoriales et les autres services de l'état.

c – L'économie culturelle

Les directions régionales des affaires culturelles participent à la structuration du secteur économique de la culture. A ce titre, elles apportent aide et conseil aux entreprises culturelles. Elles peuvent soutenir les associations d'aide à la gestion, apporter des aides au démarrage, demander la réalisation d'un audit. Elles soutiennent également le développement du mécénat culturel.

Les directions régionales des affaires culturelles suivent la mise en œuvre des actions de formation de qualification des acteurs culturels et participent le cas échéant à leur financement. Elles conduisent par ailleurs des études permettant d'apprécier les résultats de ces formations et les besoins dans ce domaine, au regard de la situation de l'emploi culturel dans la région.

Enfin, elles diffusent les informations relatives à la législation sociale applicable aux emplois culturels et prennent toutes mesures permettant sa bonne application.

La contractualisation se traduit notamment par la signature de convention avec le DRAF, afin d'aider à la conduite d'actions culturelles dans les établissements publics d'enseignement agricole.

II Les travaux engagés à ce jour dans d'autres structures

1 – Au niveau du Pôle emploi – DEPSE

Une typologie a été réalisée à partir des informations communiquées par les DDAF, ainsi que celles des organismes signataires des accords-cadres.

Domaines d'activités	Fonctions	Employeurs
- Petit patrimoine ;	Animation	- Associations culturelles et de loisirs (foyers ruraux et familles rurales, ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente)
- Evénements festifs, festival	Mise en valeur du patrimoine	- Office du tourisme
- Archéologie ;	Agent du patrimoine	- Collectivités territoriales
- Histoire (monuments historiques, éco-musées) ;	Médiateur culturel itinérant	- FNFR
- Théâtre et autres activités artistique ;		
- Echanges.	Animation	

2 – La plate-forme de professionnalisation Ile de France et PACA

La cellule nationale d'appui et d'animation à la professionnalisation a constitué 7 groupes thématiques interrégionaux pour travailler sur la construction des identités professionnelles (objectif 2 de la cellule nationale).

Le thème 6 concerne le « développement local de la culture et de l'éducation ». Des consultants ont conduit ce travail. Les profils d'emploi qui se dégagent sont les suivants :

- Agent de valorisation du patrimoine ;
- Animateur médiathèque ;
- Assistant animateur de la vie culturelle locale ;
- Formateur médiateur culturel ou artistique ;
- Agent/traduction – valorisation de mémoire ;
- Agent d'animation architecturale ;
- Agent de développement du patrimoine culturel ;
- Animateur coordinateur de la culture des arts plastiques et de la musique ;
- Animateur culturel ;
- Médiateur du livre.

Les consultants font état du renforcement d'activités existantes, permettant la continuité de l'activité, le renforcement en moyens humains et la recomposition des activités par ajout de dimensions nouvelles.

L'ensemble de ces profils montrent qu'ils sont centrés autour de l'animation et/ou de la médiation.

Ils n'ont pas de spécificité rurale ou non rurale. Toutefois, on peut considérer que l'ensemble des activités culturelles est situé en zone urbaine, voire périurbaine et non en zone rurale.

3 – Mission d'Ingénierie Nouveaux Services – Nouveaux emplois

Cette mission a été conduite par l'Union Régionale des Foyers Ruraux de la Région PACA, en partenariat avec la Caisse de Dépôts et Consignations et l'aide d'un consultant.

L'objectif était :

- De soutenir la démarche de pérennisation des emplois jeunes créés ou en cours au sein de notre réseau, par la mise en place d'outils méthodologiques de diagnostic, de suivi et d'évaluation permanents adaptés à chaque contexte, à chaque organisation ;
- D'aider les bénévoles du réseau à accéder à un niveau de compétence leur permettant de diriger le projet dans toutes ses phases et d'assumer avec confiance et détermination leur rôle d'employeur et de créateur de nouveaux services pour le milieu rural ;
- D'animer un dispositif régional visant à coordonner les initiatives locales et apporter des ressources communes en matière de formation en direction des porteurs de projets ;
- D'intervenir de manière régulière sur le terrain, auprès de chaque structure, afin d'assurer un processus cohérent tout au long des cinq ans, en vue d'aboutir à la pérennisation des emplois.

III Quelques expériences remarquables

ARTOBUS

Depuis 1983 Peuple et Culture mène un travail de médiation, qui vise à faciliter le contact entre le public, les œuvres et les artistes d'art contemporain. En 1991, afin de faciliter l'accès à ces œuvres, l'Artothèque du Limousin a confié à Peuple et Culture de Corrèze

une galerie de prêt d'environ 350 œuvres, pour le département de la Corrèze.

Situé à Tulle, ce relais n'était utilisé que par les habitants et les structures des environs immédiats.

C'est pourquoi il leur a semblé nécessaire d'imaginer un autre fonctionnement et un service nouveau non assuré jusqu'à présent : la possibilité d'acheminer les œuvres au plus profond du territoire Coorèzien : Artobus.

La mise en service de l'artibus à la fin de l'année 1998 a pu se concrétiser grâce à la création d'un poste sous statut emploi-jeune. L'emploi-jeune titulaire d'une licence de langue et d'un diplôme universitaire de médiation culturelle, a été chargé dans un premier temps de faire connaître l'Artothèque, sur le département de la Corrèze. Au départ les abonnés étaient principalement des particuliers.

Actuellement le volet s'est élargi aux écoles, collèges, petites communes, associations, foyers ruraux, etc...

Artibus, est un véhicule équipé permettant d'acheminer les œuvres de l'Artothèque vers les utilisateurs éloignés de Tulle.

La fonction d'acheminement et de renouvellement des prêts d'œuvres est appuyée par un travail de médiation :

- sensibilisation des utilisateurs à la connaissance de la collection,
- fiches pédagogiques sur les œuvres ou les artistes,
- conseils pour l'aménagement des lieux, l'accrochage...
- organisation d'expositions,
- présentation d'œuvres à partir de thèmes,
- rencontres avec des artistes.

Une première programmation a pu voir le jour courant 1999, qui a confirmé la pertinence du projet artibus : le retour perçu auprès de populations et publics a motivé les actions du relais artothèque en matière de décentralisation et de pérennisation des activités.

DANSE ET REVE

Danse et Rêve est une association qui, à l'origine, organisait quelques stages et des petits spectacles de danse en milieu rural, dans la région du Perche, sur les départements de l'Eure et Loire et de l'Orne.

Mais l'association ne parvenait pas à développer ses activités, par manque de personnel. Grâce au dispositif emploi-jeune, une personne bénévole de l'association a créé un poste d'animatrice en milieu rural.

Titulaire d'un DUT d'animatrice et d'une formation en danse contemporaine, elle est en poste depuis août 1998. Elle anime des ateliers de « danse expressive » en milieu rural. Ces ateliers sont toujours en prise directe avec le monde rural, avec la notion de collectif. Les enfants et les adultes qui participent doivent pouvoir créer leurs propres mouvements, leur propre danse.

Afin de travailler ensemble sur le développement culturel, économique et l'animation en milieu rural, Danse et Rêve partage des locaux avec une autre association et une jeune entreprise.

- Reinette Verte est une association qui permet aux particuliers de faire leur propre jus de pomme. Elle anime également des ateliers pédagogiques pour les enfants autour de la pomme.

- Perche activité est une jeune entreprise qui travaille sur la fabrication et la commercialisation des jus de fruits locaux. Elle expérimente la mise en place d'automatisme pour la fabrication des jus de fruit dans le Perche, avant d'exporter ces procédés vers les pays d'Amérique latine et d'Afrique en voie de développement.

Cette cohabitation permet une diffusion des compétences des trois structures, à un plus large public.

La création du poste d'animatrice a permis de développer les actions de l'association danse et rêve. L'emploi-jeune a mis en place des cours dans de nombreux village de la région du Perche « Grâce aux spectacles et au bouche-à-oreille, nous avons de plus en plus de demandes. C'est un emploi différent de celui qu'on pourrait avoir dans une grande ville. Il faut accepter de se déplacer ».

Des ateliers thématiques sont également organisés :

- Quelles différences entre le milieu rural et le milieu urbain ? Cet atelier associait la danse, et l'art plastique.
- L'arbre : l'association Reinette a participé à l'animation d'ateliers pédagogiques autour de la pomme.

Le développement des cours, la création des spectacles, ont permis de bien faire connaître l'association.

La pérennisation du poste devrait donc être possible, soit comme animatrice, soit comme professeur de danse dans l'association.

CYBER-VILLAGE

Né du projet d'une association du Sud Luberon de favoriser l'accès de tous aux nouvelles technologies, et Internet en particulier, Cyber-Villages s'est développé depuis 1997 sur la région PACA. Cyber-Villages propose des animations de terrain et des formations. L'intérêt des publics, l'émergence des besoins, la demande de formations, a conduit à la mise en place de cette action dont la vocation est d'être un outil de connaissance et de développement pour tout le milieu rural.

Les objectifs sont de :

- Mettre en place un programme de formations sur les outils bureautiques et Internet.
- Développer la connaissance et l'utilisation de ces outils, par l'implantation de points d'accès locaux
- Créer et suivre des sites sur le milieu rural.
- Mettre en service un serveur web destiné aux associations du milieu rural.

Afin de réaliser ces objectifs, deux postes d'agent de développement des nouvelles technologies ont été créés.

Profil du poste 1 :

Cette personne a en charge, en coordination avec les responsables des associations locales, la préparation, le contenu, le suivi pédagogique et technique des journées de sensibilisation sur chacun des sites, et à terme, la mise en place de points relais Internet sur différents villages de la région, la formation des bénévoles et le suivi du site Internet de l'URFR PACA.

Le poste demande une grande disponibilité pour s'adapter aux contraintes des associations. Une maîtrise de l'animation et des outils de communication est nécessaire.

Profil du poste 2 :

Travail de recherche, d'animation, d'organisation, de contact nécessitant de nombreux déplacements.

Les deux postes ont été créés depuis 1998, grâce à des financements du CNASEA, de France Télécom et du Conseil Régional.

IV Description des emplois

Les emplois que nous avons choisi de décrire, liés à la culture et à son développement, sont exclusivement situés en zone rurale. Contrairement aux autres analyses, ils ne font pas référence à des configurations du premier rapport, mais se sont attachés à des types d'actions culturelles en milieu rural.

Chacun des 5 emplois décrits représente une entité en lui-même.

<i>Intitulé du poste</i>	<i>Type d'employeur</i>
Médiateur du théâtre contemporain en milieu rural	Association
Accompagnateur de la vie associative	Association
Mise en valeur du patrimoine et de l'histoire locale	SIVOM
Délégué à la culture	Municipalité
Animatrice de réseau européen *	FNFR

* Bien que basé à Paris, le poste vise à promouvoir la culture en milieu rural dans différents pays européens (projets transnationaux).

1 – Contexte général de création des emplois

En zone rurale, il existe un nombre très important d'associations culturelles, sociales et sportives.

Les projets d'embauche sont nés :

- De la nécessité de coordonner les différentes actions menées par les associations
- De la nécessité de professionnaliser ces activités pour passer d'une logique de bénévolat à une logique d'emploi salarié.
- De la nécessité de redynamiser l'ensemble du secteur associatif, notamment en promouvant des activités à caractère culturel.
- De la volonté de diffuser la culture en milieu rural.

Le dispositif E.J. a été l'opportunité, le facteur déclencheur de ces constats.

2 – Finalités

- Coordonner les activités et aider à l'émergence d'activités socioculturelles en milieu rural.
- Apporter un appui administratif et technique aux différentes associations.

3 – Conditions générales de l'exercice

a – Contrat de travail

CDI dans les 5 cas

b – Rémunération :

SMIC + forfait frais de déplacements dans 4 cas sur 5 – grille dans 1 cas.

c – Moyens de mis à disposition

Bureau et salle de réunion dans les 5 cas.

Photocopieur, téléphone/fax/répondeur dans tous les cas.

d – Statut

Il est établi dans les 5 cas, en référence à la convention collective des animateurs socioculturels.

e – Horaires de travail

- 39 heures, avec une saisonnalité importante notamment, en juillet et août.
- Horaires décalés – travail le week-end.

f – Difficultés, contraintes

- Difficultés liées au contexte politique (travailler avec les élus) ;
- Difficultés d'ordre social, relevant essentiellement des personnes (» comme dans toutes les petites communes, tout le monde se connaît, il est d'autant plus difficile de gérer les conflits personnels ») ;
- Charge mentale et stress, dus :
 - à la part de risque pris lors de la réalisation des projets,
 - à l'importance du relationnel et au rôle de coordination des bénévoles lors du déroulement des manifestations par exemple.

Cette charge mentale est d'autant plus lourde que le pouvoir de décision est important.

4 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Les fournisseurs de l'emploi sont les associations culturelles existantes, des établissements d'enseignement, une bibliothèque de Prêt, des communes...

b – Relations professionnelles

Seul salarié de la structure le plus souvent, les emplois jeunes se positionnent sous l'autorité du Conseil d'Administration et de son Président.

Ils travaillent en partenariat avec les mairies, les associations, les établissements et mettent à leur disposition moyens et compétences.

5 – Conditions d'accès à l'emploi

a – Niveau de diplôme

Sur les 5 emplois :

- 2 Bac+4,
- 2 Bac+5,
- 1 Bac+2.

b – Type de diplôme

- Maîtrise d'études théâtrales,
- DESS Environnement (2 cas),
- DEUG,
- Maîtrise de psychologie.

c – Capacités souhaitées

- Expérience professionnelle dans le domaine culturel et associatif (en tant que bénévole) ;
- Sens du relationnel ;
- Compétences fortes en informatique et gestion administrative.

6 – Champ d'intervention et de responsabilité

Le champ d'autonomie est très important. Les emplois-jeunes sont le plus souvent, l'interlocuteur unique des prescripteurs pour tous les projets culturels.

En cas de problèmes politiques ou de personnes, l'intervention directe du Président est sollicitée.

Les jeunes sont responsables de l'ensemble de « la chaîne », c'est-à-dire de la réception de la demande au déroulement des actions.

Il y a un passage progressif d'un management concerté vers une autonomie quasi totale, dans 4 cas sur 5.

7 – Description des emplois

a – Fonctions et activités communes

Communication

- Mettre en place des outils de communication

Exemples : feuillets d'informations à destination des prescripteurs de la population

- Communiquer avec les médias

Exemple : radios locales, FR3, presse local générale, presse agricole.

Aide au montage de projets à caractère culturel

➤ Réaliser une étude de faisabilité

- étude du projet par rapport aux centres d'intérêt de la population
- recherche des associations pouvant être partie prenante du projet
- recherche des moyens (subventions, moyens à dispositions des communes ou associations).
- Recherche des intervenants, des techniciens et des lieux, et négociations des tarifs.
- Elaboration des moyens
- Rédaction de l'étude de faisabilité et proposition au conseil d'administration.

➤ Mettre en œuvre les projets

- déterminer les dates les plus appropriées
- assurer la préparation technique et organisationnelle
- répartir les tâches
- choisir les bénévoles.
- réaliser des tracts d'information avec le programme, multiplication et diffusion.

NB : ce travail induit la nécessité de trouver des « prescripteurs » : commerçants, artisans, mairies...

- réaliser une revue de presse et l'adresser aux médias
- coordonner les différents bénévoles, prendre des photos, accueillir le public et les invités.

b – Fonctions et activités spécifiques

➤ Gestion administrative de la structure (3 cas)

- assurer le secrétariat de l'association (téléphone, courrier...)
- établir le bilan financier des projets réalisés
- rassembler les éléments financiers pour établir le bilan et le compte de résultat (opérations réalisées par un comptable externe).

➤ Création de réseau (1 cas)

- identifier les membres potentiels du réseau,
- animer, « faire vivre » le réseau sur des objectifs partagés.

8 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Les emplois ont permis :

- De conforter les associations dans leur rôle de moteur de la mise en place des projets. Avec un salarié, les adhérents ont un interlocuteur à qui s'adresser, capable de trouver les réponses à leurs questions.
- De monter des projets de plus grande envergure.
- De multiplier les projets et donc d'associer plus de personnes du monde rural (notamment en rapprochant les générations).
- De rendre les projets réellement professionnels.

9 – Evolution possible

a – Dans la structure

Selon les personnes rencontrées, c'est la fonction « aide au montage des projets » qui va prendre de plus en plus d'importance.

Il y a, par ailleurs, peu d'évolution possible dans l'emploi, si ce n'est par l'élargissement des missions conduites et le niveau de responsabilité.

b – A l'extérieur de la structure

Tout naturellement et après formation, l'emploi-jeune peut postuler sur un poste d'animateur socioculturel, puis de directeur de centre culturel.

Dans un cas, l'emploi jeune a été recruté avec un profil essentiellement administratif. Un emploi d'attaché, après concours, paraît possible.

Le passage dans le dispositif emploi-jeune constitue alors un tremplin pour accéder à un poste reconnu, dans une structure de plus grande importance.

10 – Professionnalisation

a – Eléments de réflexion concernant la professionnalisation de la structure

C'est la présence de l'Emploi-Jeune, salarié et à plein temps, qui a fait que l'association s'est professionnalisée.

Professionnaliser la structure, c'est passer d'une logique de « bénévolat », vers une logique de « services rendus », éventuellement (c'est ce qui est envisagé) payants. Ce message n'est toutefois pas partagé par tout le monde, dans un monde associatif qui s'appuie sur des valeurs « non marchandes ».

b – De l'emploi

Elle s'est effectuée sur les aspects suivants :

- meilleure coordination des activités,
- plus grande sensibilité et accès de tous à l'information,
- travail en réseau avec des objectifs partagés.

c – Professionnalisation du jeune

- Formations courtes, d'adaptation au poste,
- Préparation aux concours administratifs.

V Perspectives de pérennisation

Les actions menées jusqu'à la création du poste étaient exclusivement indépendantes (une association – une action).

Les emplois ont notamment permis de regrouper plusieurs associations autour d'un projet commun, ce qui permet aujourd'hui de mettre en place des actions d'envergure et générer

un rapprochement entre les communes, les habitants des différentes communes, les associations, et surtout, les générations.

Depuis la création des emplois, la vie culturelle et sociale des différentes communes rurales a subi une évolution considérable. Les projets sont nombreux ; le nombre d'habitants concernés de près ou de loin est en augmentation constante. Des attentes ont donc été créées. La disparition des postes engendrerait très vite l'arrêt progressif d'un grand nombre de manifestations, par le fait même de l'absence de coordination (une personne sur laquelle « on peut s'appuyer »).

Si pérennisation, il doit y avoir ce sera donc :

- par l'augmentation des projets,
- par la volonté des associations à maintenir une coordination,
- par la reconnaissance que cette coordination a un coût.

Toutefois, s'il apparaît aux cours des entretiens qu'il y a nécessité à pérenniser les activités, force est de constater que les moyens pour y parvenir demeurent très incertains (le budget ne le permet pas).

Les pistes évoquées par les employeurs sont :

- le temps partagé sur plusieurs associations,
- « la chasse à la subvention » : Conseil Général, Ministère de la Culture...,
- la prestation payante en repérant les acteurs du monde rural qui seraient prêts à rémunérer le service rendu.

VI Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Le travail prescrit était généralement très vague (» faire émerger les projets »...). Ce sont donc en fait les jeunes qui ont fait évoluer leurs missions en fonction des attentes des populations rurales.

Le degré de motivation des jeunes rencontrés étant particulièrement élevé, le champ des missions a tendance à s'élargir.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Les activités existaient auparavant, mais étaient réalisées avec plus ou moins de bonheur. Certaines étaient soit balbutiantes soit réservées à un cercle d'initiés.

VII Investigations complémentaires

Il s'agissait d'obtenir des informations complémentaires concernant la spécificité et la légitimité des emplois liés à la Culture en milieu rural.

Les structures suivantes ont été rencontrées :

- DGER/FOPDAC Bureau des missions de développement et d'exploitations des établissements,
- U. . Peuple et Culture,
- C.N. Foyers Ruraux,
- Plate-forme de professionnalisation PACA,
- Consultant, opérateur de l'objectif 2, thème 6 et rédacteur du rapport final de l'étude concernant le « développement local de la culture et de l'éducation ».

Cette étude intitulée « La construction des identités professionnelles dans le domaine de la

culture », est partie d'une analyse documentaire des études existantes sur ce thème pour identifier la finalité des emplois culturels générés par le dispositif NSEJ. Trois finalités ont été définies :

- Favoriser et développer l'accès aux savoirs et aux œuvres
- Développer la cohésion sociale
- Développer, structurer et promouvoir la structure associative dans son environnement

Avertissement : Les hypothèses qui ont été abordées puis retenues lors des entretiens l'ont été sur la base de représentations et non sur celle d'éléments statistiques et de terrain. Il s'agit donc d'une approche qualitative qui mériterait d'être étoffée par des éléments quantitatifs, par des évaluations.

La spécificité des emplois jeunes liés à la culture en milieu rural

Le premier problème évoqué avec les interlocuteurs est celui de la définition du milieu rural. Qu'est ce qu'une zone rurale ? Doit-on retenir la définition de l'INSEE (toute commune n'ayant pas d'agglomération de plus de 2000 habitants), doit-on identifier le milieu rural par contraste avec les zones urbaines et péri-urbaines ? C'est cette dernière approche territoriale qui est retenue pour nos entretiens. (Il est à noter que les zones péri-urbaines restent dans un flou ...artistique).

Cependant, il paraît probable que les résultats du dernier recensement (à paraître en juin 2001) vont modifier nos représentations en proposant une reconfiguration des zones urbaines par rapport aux zones rurales.

Enfin, quelle définition (politique ?) le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche donne-t-il au milieu rural (ou zone rurale, ou espace rural).

La spécificité du milieu rural a été discutée par rapport aux points suivants :

- Le territoire d'application du projet est plus vaste en zone rurale ;
- Les usagers ont des particularités (âge, sexe, niveau de revenu...) ;
- Le produit offert est plus global, on est plus souvent dans la « sensibilisation » ;
- Les équipements disponibles sont en diminution ;
- L'itinérance peut être une particularité des produits présentés qu'on ne retrouve pas en milieu urbain ;
- La valorisation du patrimoine rural est tournée vers les publics locaux mais surtout dans le cadre d'un développement touristique avec une finalité économique directe ;
- Le nombre de primo-employeurs est sans doute plus important en zone rurale ;
- Le profil de l'emploi jeune ou la réalité de ses activités fait appel à plus de polyvalence ;
- Le projet culturel proposé est le plus souvent à l'intersection de plusieurs secteurs (culture, tourisme, sport...) ;
- En zone rurale, il y a une plus forte mise en réseau des acteurs des projets culturels ;
- Le projet culturel en zone rural est un lieu de sociabilité pour les publics souvent dispersés ;

- L'embauche d'un emploi jeune permet de fournir de l'emploi aux jeunes « locaux » ;
- Le projet culturel permet d'initier un dynamisme dans des zones en voie de désertification avec des produits autres que « marchands » ;
- Le niveau de formation initiale des jeunes est sans doute inférieur à celui des jeunes des zones urbaines.

Les points qui ont été retenus comme pouvant fonder cette spécificité du milieu rural sont :

- L'itinérance des prestations (que ce soit des spectacles vivants ou des expositions).
- La globalité et l'intersectorialité des projets (la polyvalence n'est pas dans la structure ou dans l'emploi mais dans le produit proposé).
- Le développement de la mise en réseau des acteurs et des structures (logique de maillage territorial plus prégnante).
- L'évolution de la répartition des équipements (salles de cinéma, bibliothèques, musées, salles de spectacle...).

D'autres hypothèses (nombre de primo-employeurs, typologie des projets, des employeurs, niveaux de formation, particularités des publics...) ne peuvent être validées qu'au regard d'une étude statistique approfondie.

Il semble cependant que l'argument de la spécificité ne puisse suffire à répondre à la question de la légitimité de la pérennisation des emplois jeunes en milieu rural. En effet, il est possible de se poser la question sous un autre angle : Dans quelle politique s'inscrit le projet culturel ? C'est plutôt l'identification de cette logique politique qui permettrait de fonder la légitimité d'une distinction entre les zones urbaines et les zones rurales.

La légitimité des emplois jeunes liés à la culture en milieu rural

La question du politique s'inscrit dans des exemples comme les projets de festivals. Celui-ci, s'il ne s'adresse pas directement aux populations locales, n'en reste pas moins un levier au développement local, un facteur de développement touristique, un point d'ancrage qui permet le développement des pratiques culturelles. Dans ce cadre, les emplois jeunes sont les vecteurs d'un développement économique lié à l'activité culturelle ou, via cette activité, sont les vecteurs d'un développement local. Ce n'est pas l'objet en lui-même qui est le support du développement (ex : le patrimoine bâti), mais bien la pratique de la connaissance de cet objet, pratique organisée et développée par le porteur de projet et l'emploi jeune.

L'enjeu entre zone rurale et zone urbaine, l'enjeu de la pérennisation se situe plutôt là. Quelle politique culturelle des collectivités locales ? Qui développe une politique publique, c'est-à-dire une mission de service public, sur ces zones ?

Ce qui fonde la légitimité de ces emplois, c'est aussi la dynamique qu'on pourrait repérer autour des projets culturels en milieu rural. Cette dynamique :

- favorise et développe l'accès aux savoirs et aux œuvres ;
- organise le lien social entre les populations ;
- permet le « maintien au pays » des jeunes embauchés sur ces emplois.

On est là, et de façon très précise, dans les finalités identifiées lors de l'étude sur « La construction des identités professionnelles » dans le secteur culturel.

Conclusion

Ce qui identifie le milieu rural ne devrait alors pas être sa différence avec le milieu urbain, mais bien son existence reconnue dans une unité et une cohérence territoriale locale, régionale, nationale au sein desquelles il ne peut y avoir une culture à deux vitesses.

Il existe des politiques territoriales de développement économique, il existe des nécessités territoriales de cohésion sociale. Les projets culturels et les emplois jeunes qui assurent leur dynamique, participent à cette cohérence territoriale. Les zones rurales y ont autant de légitimité que les zones urbaines. Aussi la pérennisation devrait s'entendre comme un mélange de ressources marchandes (partie d'autofinancement des structures qui vendent leurs « produits ») et non marchandes (subventions dans le cadre d'une mission de service public)

VIII Pistes de travail

Il semble indispensable de pouvoir réaliser des études statistiques afin d'établir des typologies de projets, d'employeurs, de jeunes en milieu rural. Pour cela il suffit d'avoir la liste des communes rurales et de la croiser avec les statistiques du CNASEA.

Dans le même esprit, un travail qualitatif et quantitatif sur l'impact (de la présence des emplois jeunes) sur la vie sociale et culturelle des communes rurales serait un matériau très intéressant pour valider les hypothèses élaborées dans cette synthèse. Quelle dynamique a été impulsée par le dispositif NSEJ en zones rurales ? Quelle autonomisation des structures a été rendue possible ?

Il serait également utile d'obtenir du Ministère de la Culture des éléments d'études sur les pratiques culturelles, un atlas des équipements...

Les emplois liés à l'accompagnement de projets

Configurations 50 et 54

Configuration d'emploi 50

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accord-cadre

2 – Finalité

Accompagner les producteurs dans l'émergence et la réalisation de leurs projets.

3 – Activités prescrites

- Réaliser un appui méthodologique à la réalisation des projets individuels et collectifs.
- Animer des réunions d'information, d'échanges, des groupes de travail.
- Faciliter les démarches administratives.
- Organiser des actions de valorisation, de communication.
- Faciliter l'émergence des projets : apporter un appui à leur formalisation, à leur réalisation.
- Suivre les projets.
- Sensibiliser les agriculteurs, les représentants des coopératives...selon l'employeur et le thème d'intervention.
- Réaliser des diagnostics d'exploitation

4 – Domaine d'intervention, répartition des emplois par structure

a – Domaine d'intervention :

- Appui aux projets liés au tourisme,
- Appui dans la maîtrise des pollutions agricoles animales, au respect de l'environnement,
- Mise en place des CTE,
- Installation,
- Contrats conclus dans le cadre des MAE,
- Agriculture biologique,
- Agriculture durable.

b – Répartition des emplois par structure

	<i>CDI</i>	<i>CDD</i>	<i>Totaux</i>
Chambre d'agriculture	4	7	11
CIVAM	10	0	10
FNAB	0	1	1
TOTAUX	14	8	22

5 – Niveau de recrutement

3 à 1

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits :

5

2 – Critères de choix de l'échantillon

	<i>Nombre d'emplois correspondant aux champs d'activités (1)</i>	<i>Structure enquêtée</i>
CTE	2	Chambre d'Agriculture
Diversification	3	Chambre d'Agriculture
Agriculture Biologique	6	FRAB
Agriculture durable	2	CIVAM
Accompagnateur de projet	9	CIVAM
TOTAUX	22	/

(1) par rapport aux répondants de l'étape 1

3 – Intitulé de l'emploi

Les 5 intitulés sont les suivants :

- agent d'appui en accompagnement de projet (CTE)
- accompagnateur d'initiatives et de prospective
- animateur général agriculture biologique
- agent de développement local
- animateur agriculture durable

Il y a donc des intitulés d'emploi fort différents, dans la mesure où les postes ont été créés par des structures spécifiques évoluant dans un contexte spécifique, avec des politiques spécifiques.

Toutefois, les entretiens que nous avons menés nous conduisent à penser qu'on pourrait les regrouper sous une appellation commune qui pourrait être :

- *Accompagnateur de projets innovants pour les producteurs agricoles*

Il s'agit bien d'accompagner et non de concevoir ces projets, la phase de définition des objectifs stratégiques et politique étant de la compétence des présidents, directeurs ou chefs de projets.

Il s'agit bien, dans la plupart des cas observés, de projets innovants qui correspondent à des problématiques nouvelles, non ou incomplètement résolues, induisant des actions nouvelles en matière d'accompagnement d'animation, de conseil...

4 – Contexte de création des emplois

Dès que les accords-cadres ont été signés, les 5 structures que nous avons contactées et enquêtées ont entamé une réflexion visant, selon les cas, une ou plusieurs embauches (un à quatre postes créés, suivant les structures). Pour toutes les structures rencontrées, il est apparu clairement que l'aide de l'Etat (475 KF sur cinq ans par poste créé), particulièrement incitatrice, a été le facteur déclencheur des embauches.

a – Les opportunités offertes ont été, selon les cas :

- étoffer les services, en déchargeant certains salariés en place de dossiers plus ou moins bien suivis,
- développer la structure,
- mettre en place des activités nouvelles correspondant à de nouveaux besoins émergeants.

Si c'est ce dernier objectif qui a été affiché pour conventionner avec les D.D.T.E.F.P, les deux premiers ont bel et bien existé. L'effet d'aubaine est donc d'autant plus réel que, sans la mise en place du dispositif N.S.E.J, il n'y aurait pas eu forcément création de poste et embauche.

La construction des projets a donc été centrée autour des réponses aux questions suivantes :

- quels sont les dossiers que nous traitons mal, par manque de temps ?
- quelles sont les activités nouvelles sur lesquelles nous devons mettre l'accent ?
- quel profil rechercher (ingénieurs, B.T.S, universitaire...) ?
- quelle méthodologie mettre en œuvre pour le recrutement, une fois la convention signée,
- dans un cas : quelle conséquence de ces embauches sur la gestion des ressources humaines : qui va faire quoi ?

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Accompagner les producteurs dans l'émergence de leurs projets.

6 Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

Ce sont soit des C.D.D (cas des établissements à caractère public) soit des C.D.I (cas des C.I.V.A.M). Dans ce dernier cas, les aspects liés à la pérennisation ont été intégrés dès la conception du projet.

b – Rémunération

Quand il existe une convention collective avec une grille indiciaire, elle s'applique automatiquement aux jeunes. Il n'y a donc pas de différence avec les autres salariés de la structure.

Les salaires observés varient entre 7 500 et 9500 francs nets (les différences s'expliquent par l'ancienneté et le niveau du diplôme de base).

c – Moyens mis à disposition

Tous ont un micro-ordinateur (avec dans certains cas, internet), un téléphone et un télécopieur accessibles.

Selon l'importance de la structure, ils ont ou non un bureau personnel.

Généralement, ils utilisent pour leurs déplacements, leur véhicule personnel et se font rembourser (sur tarif forfaitaire) leurs frais de déplacement.

d – Statut

Tous les employeurs rencontrés s'accordent à dire que le dispositif emploi-jeune n'est qu'un moyen. Le statut de ces personnes est donc en référence à un poste de travail et non au dispositif emploi-jeune (constat réalisé après les entretiens avec les employeurs, les tuteurs et les jeunes).

e – Horaire de travail

39 heures hebdomadaires ou 35 heures si signature d'un accord collectif (cas des Chambres d'agriculture). Les dépassements sont fréquents. Dans ce cas, comme pour les autres salariés, il y a possibilité de récupération d'horaires. Etant assimilés à des cadres, ils utilisent rarement cette possibilité. Certains jeunes attendent la signature effective des 35 heures afin de pouvoir bénéficier de journées de congés supplémentaires.

f – Difficultés, contraintes

Il n'a pas été constaté de difficulté particulière dans l'exercice des activités.

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Dans tous les cas, les fournisseurs de l'emploi sont de deux ordres :

- le responsable hiérarchique dans le cadre de la mise en place globale de la politique de la structure en référence, par exemple, à une réglementation (Loi d'orientation agricole, L.O.A.D.T...), ou à des orientations stratégiques en liaison au développement même de la structure (développement de l'agriculture biologique par exemple),
- les agriculteurs eux-mêmes qui proposent des projets, qu'ils soient suscités ou non par la structure (cas de C.T.E).

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

Dans le cas d'une structure d'une taille importante (supérieure à 50 salariés), l'accompagnateur est clairement situé dans un service, sous l'autorité d'un chef de service.

Chaque salarié du service a des missions particulières, ou alors, chaque salarié a en responsabilité la totalité d'un secteur géographique. Les deux cas de figure ont été rencontrés.

C'est le directeur, en liaison avec le président, qui met en œuvre les orientations stratégiques de la structure et donc des différents services. L'emploi-jeune, comme les autres salariés du service, rend compte de son travail lors de réunions de travail hebdomadaires, des difficultés rencontrées et propose des solutions qui doivent être actées

en groupe ou en direct avec le chef de service, suivant la nature des dossiers, ou des difficultés.

Les emplois-jeunes reçoivent un appui (ni plus, ni moins que d'autres) comme tout salarié accédant à son premier emploi.

Dans le cas d'une structure plus restreinte (inférieure à dix salariés), nous avons constaté que les emplois-jeunes sont en relation directe avec le directeur. Leur autonomie est plus importante.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

Les jeunes ont été embauchés :

- pour leur motivation à travailler dans le monde rural et/ou agricole
- leur sens relationnel
- leurs capacités à maîtriser l'outil informatique
- leur capacité à travailler en équipe.

Les diplômes observés vont de la licence au DESS (environnement). Un seul est ingénieur en agriculture.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Les degrés d'autonomie et de responsabilité tels que nous les avons observés au travers des entretiens avec les directeurs, tuteurs et titulaires d'emploi sont très variables selon les structures.

Cela va d'une autonomie très partielle, avec un mode de management des ressources humaines très directif voire complètement vertical, à une autonomie totale quasiment du type « électron libre ».

Autonomie et responsabilité vont dépendre de plusieurs critères :

- *la taille de la structure d'accueil :*

Dans le cas d'une très petite structure, l'autonomie est quasi « obligée ». Il faut alors que l'emploi-jeune ait une très forte personnalité ou des compétences de départ également très importantes, pour qu'il se construise à la fois des objectifs à atteindre, un calendrier de travail et des points d'étapes à faire valider par les responsables.

Dans les grosses structures, le degré d'autonomie va dépendre du mode de G.R.H, de l'existence ou non d'un chef de service, de réunions entre homologues plus ou moins institutionnalisées et systématisées dans le service, avec les décideurs...

- *la G.R.H :*

Celle-ci peut être de type directif ou participatif, voire inexistante.

Pourtant, l'émergence et la formalisation de projets innovants devraient inciter les structures à mettre en place des garde-fous pour éviter que les projets ne périclitent parce que mal construits (remarque d'un emploi-jeune).

Un juste milieu (qui est le cas majeur) est donc à trouver pour que la structure soit crédible.

- *la connaissance du milieu – l'origine sociale du jeune :*

Pour entrer en contact avec les agriculteurs, « être du milieu » (ce qui signifie, pour les employeurs rencontrés, être fils d'agriculteurs et habiter dans la zone d'actions...) paraît être très important pour développer de l'autonomie dans son travail. Cette affirmation est

surtout vérifiée sur des profils « terrain » plus que sur les profils « bureau ».

• *la personnalité des personnes en situation d'emploi :*

Ce facteur, plus difficile à cerner, mais pourtant très important, a été mis en avant par un certain nombre d'employeurs.

L'accompagnement de projet, en effet, implique qu'il faut animer des réunions, faire s'exprimer les agriculteurs... Bref, ces capacités d'animation semblent exister chez certains emplois-jeunes mais pas chez d'autres. C'est donc un facteur limitant de l'autonomie (remarque de deux employeurs).

10 - Fonctions et activités

a – Fonctions et activités communes

- Mise en œuvre de la politique de la structure ;
- Participer en tant que représentant de la structure aux réunions ayant trait aux dossiers suivis :
 - Agriculture biologique,
 - Agriculture durable,
 - C.T.E ;
- Participer à la rédaction de cahiers des charges pour la mise en œuvre des projets liées aux dossiers suivis ;
- Emergence de projets collectifs :
 - repérer les groupes et identifier les leaders,
 - analyser les demandes,
 - décider de la faisabilité,
 - rédiger un schéma directeur visant à structurer les projets/objectifs généraux, objectifs opérationnels, évaluation des moyens à mettre en œuvre ;
- Emergence de projets individuels,

Les activités sont identiques à l'item précédent, mais elles exigent un suivi individuel.

- Mise en œuvre des projets individuels et/ou collectifs :
 - formaliser le(s) projet(s),
 - rechercher des partenariats,
 - rechercher des financements ;
- Suivi des projets :
 - Gérer les partenariats,
 - Gérer les (éventuels) conflits,
 - Mettre en place des indicateurs de suivi.

N.B. : que ce soit en agriculture durable, pour les CTE ou pour l'agriculture biologique, les projets ne se décrètent pas.

Le rôle des emplois-jeunes est donc de rencontrer les porteurs de projets, de les aider à formaliser leur(s) demande(s) et d'identifier leurs attentes réelles.

Il s'agit bien d'un rôle de « médiation », fonction nouvelle dans les O.P.A. mais habituelle voire culturelle et militante dans les CIVAM.

De même, il n'a pas été identifié de fonction particulière « animation », le terme apparaissant trop vague et pouvant s'appliquer à l'ensemble des fonctions.

b – Fonctions et activités spécifiques

Préinstruction de dossier (1 cas)

Il s'agit d'une fonction purement administrative qui vise à :

- réceptionner les demandes,
- créer un fichier informatisé des demandeurs,
- analyser les demandes et donner un avis.

Réalisation de diagnostic (2 cas)

- réaliser un diagnostic de territoire, en utilisant le SIG ;
- réaliser un diagnostic agri-environnemental (SIG) d'exploitation ;
- identifier dans une exploitation, les spéculations « primables » dans le cas du montage d'un CTE.

Communication (2 cas)

- mettre à jour et développer des outils de communication à destination des producteurs. Exemple : feuillets techniques, lettre mensuelle, notes de synthèses... ;
- coordonner la parution d'articles dans la presse spécialisée agricole et/ou grand public. ;
- organiser la présence des structures sur des événements régionaux et/ou nationaux ;
- communiquer sur la réglementation ;
- répondre à des demandes d'information collectives ou individuelles.

Expérimentation (1 cas)

- participer à la mise en place d'expérimentation (protocole, objectifs à atteindre) ;
- suivre les programmes d'expérimentation. Exemple : maîtrise des initiateurs, optimisation des périmètres de captage.

Réalisation d'études (1 cas)

Exemples :

- sites et sols pollués (avec l'Agence de l'Eau) ;
- bilan de l'eau sur un territoire donné.

Formation des producteurs (2 cas)

- définir les besoins en formation pour rédiger les contenus ;
- trouver les financements ;
- établir des partenariats avec des centres de formation ;
- participer à l'animation des journées de formation ;
- Évaluer l'impact des formations sur l'émergence des projets.

N.B. : Les emplois-jeunes ne sont pas formateurs au sens « face à face pédagogique ».

En fait, ils font de l'Ingénierie de Formation.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Sans les emplois-jeunes, un certain nombre d'activités n'auraient pu être réalisées ; citons, par exemple :

- les activités relationnelles avec les agriculteurs, dans la mise en place des CTE ;
- La formalisation de la préinstruction des CTE ;
- La mise en place d'activités liées au développement durable (cas des CIVAM).

En fait, si ces activités faisaient partie des objectifs des structures, elles étaient, soit partiellement réalisées, soit pas réalisées du tout, par manque de moyens. Le dispositif a donc été un facteur déclencheur de ces activités, de leur suivi et de leur évaluation.

Ces postes ont également permis de développer les structures, d'affirmer leur reconnaissance en milieu rural (cas des GAB et des CIVAM), en les professionnalisant.

Enfin, ces postes ont permis la montée en puissance des projets, leur multiplication.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Lors des entretiens, nous avons constaté, déjà trois types d'évolution :

- la montée en puissance des C.T.E, qui exigera des personnes ayant suivi les dossiers depuis le début. Une fois les C.T.E mis en place, il s'agira de les suivre et d'exercer des activités de conseil et d'évaluation,
- « l'ingénierie territoriale » (vocable utilisé par un directeur de Chambre d'agriculture), avec la mise en place des pays, dans le cadre de la L.O.A.D.T,
- le développement de la prestation de services pour les communautés de communes, syndicats d'assainissement, conseils généraux...

b – A l'extérieur de la structure

Ont été cités, notamment :

- le secteur bancaire,
- toutes les O.P.A,
- les centres de gestion,
- la fonction publique.

Pour les fonctions chargé de mission, de clientèle, d'étude, de conseiller.

13 – Professionnalisation

a – De la structure

En Chambre d'Agriculture, le mode de fonctionnement est très hiérarchisé.

Les emplois-jeunes ont trouvé leur place au sein d'un service, avec des objectifs à atteindre et des comptes-rendus à réaliser.

Le tutorat y est bien institutionnalisé.

En G.A.B.

Dans cette structure, les objectifs de travail sont très bien formalisés. La fonction tutorale y est également mise en œuvre et systématisée ;

En CIVAM

Dans les deux structures rencontrées, il y avait entre deux et quatre salariés la plupart emplois-jeunes, par ailleurs). Le mode de fonctionnement privilégie l'autonomie et le contact direct entre les salariés.

Dans les trois types de structure, les emplois-jeunes obéissent donc à une certaines « culture d'entreprise », avec des objectifs partagés.

b – De l'emploi

L'accompagnateur de projets innovants cible des activités nouvelles, mais les postes sont en réalité, soit des postes de « chargés de mission », soit des postes de « conseillers ».

La professionnalisation consisterait donc selon les employeurs à créer des postes nouveaux dans les structures d'accueil, centrées sur ces activités nouvelles.

Exemples : conseiller C.T.E ; animateur S.I.G ; animateur pays...qui pourraient donner lieu à des référentiels stabilisés et reconnus par les conventions collectives.

c – Du jeune

Le besoin de formation, dans la mesure où ils ont un haut niveau de base, ne se pose pas.

Seules des formations complémentaires pointues se sont mises en place.

III Pérennisation

Dans les 5 structures rencontrées :

- Les Chambres d'Agriculture disent vouloir pérenniser les emplois soit dans le cadre de l'A.R.T.T., soit dans le cadre du remplacement de salariés partant à la retraite avec une réorganisation de l'ensemble de la GRH.
- En GAB, l'approche est différente. Il s'agira en fait de contractualiser les activités soit avec les Régions et l'Etat (contrat de plan), soit dans le cadre des P.R.D.A.
- En CIVAM, c'est l'option développement d'activités de services et de prestations payantes, qui est retenue.

Dans les 5 cas, il y aura donc pérennisation.

IV Commentaires

1 – Comparaison prescrit / réel

Il n'a pas été décelé d'écart entre le prescrit (description des grandes missions dans les conventions) et le réel.

Toutefois, si les activités restent centrées autour de la thématique prévue, celles-ci sont fluctuantes.

La loi d'orientation agricole et la loi d'orientation et d'aménagement du territoire visent à mettre en place deux outils, les CTE et les contrats de pays qui résultent d'une démarche de projet et ont réorienté les activités des jeunes dans des activités de développement de projets dans un cadre plus institutionnel.

C'est ainsi, par exemple, que « l'accompagnateur de projets » au sens large est devenu « l'accompagnateur CTE » ou « l'accompagnateur développement durable ».

Autre exemple, l'agent de développement local, profil très généraliste devient, au fil du temps une personne ressource interface entre la structure et les collectivités locales...

On observe donc un glissement d'un profil très généraliste vers un profil plus spécialisé.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Les emplois ne sont pas nouveaux : ce sont des chargés de missions, des animateurs. Les activités existaient, mais elles étaient atomisées entre les salariés déjà en place qui, faute de temps ne pouvaient les remplir avec le professionnalisme requis.

Les attentes nouvelles des acteurs du monde rural, la reconnaissance des agriculteurs en tant qu'acteurs du territoire induisent donc de nouveaux services, et donc des besoins non couverts. C'est en cela que les activités sont nouvelles, même si les métiers et les emplois ne sont pas nouveaux.

Cette nouvelle « culture d'entreprise » est naturelle dans les CIVAM ;

Elle est émergente dans les Chambres d'Agriculture.

3 – Enjeux des emplois

La Loi d'Orientation Agricole, dans sa mise en œuvre opérationnelle, induit la nécessité de mettre en place des compétences identifiées dans les OPA ayant une mission de service public.

La mise en place des CTE, notamment, implique en amont toute une série d'activités : identification des agriculteurs ou groupes d'agriculteurs porteurs de projets, réalisation de diagnostics, pré-inscription, études de faisabilité... qui nécessitent un travail d'animation, d'accompagnement et de gestion administrative.

Le dispositif emploi-jeune s'est trouvé à point nommé pour créer des emplois afin de professionnaliser ces activités.

4 – Les limites à la pérennisation

Les employeurs ont tous affirmé que la pérennisation des activités sera assurée.

Les solutions seront trouvées en interne (cas des Chambres d’Agriculture), soit en externe (CIVAM, FRAB).

C’est cette montée en puissance des projets et leur développement qui créera de l’activité.

Les emplois-jeunes auront alors eux-mêmes un rôle important à jouer dans le processus de pérennisation.

La pérennisation des emplois « d’accompagnateur de projets » semble assurée, dans des métiers déjà bien stabilisés, par ailleurs référencés dans le ROME (23211).

Configuration d'emploi 54

I Rappel concernant la configuration

1 – Champ professionnel

Accord-cadre

2 – Finalité

Développer le nombre d'installations en agriculture et/ou dans la filière agro-biologique

3 – Activités prescrites

- réaliser des enquêtes de visites,
- former les candidats à l'installation, les agriculteurs,
- informer sur les métiers, les procédures et l'installation,
- assurer un accompagnement technique et méthodologique,
- suivre les projets,
- faciliter les démarches d'installations des jeunes en agriculture,
- réaliser des diagnostics individuels d'exploitation,
- sensibiliser les cédants aux problèmes de la cession,
- mettre en place et actualiser une banque de données informatisées : exploitations disponibles,
- promouvoir les actions,
- coordonner les actions,
- participer à des comités de pilotages, des jurys.

4 – Domaine d'intervention, répartition des emplois par structure

a – Domaine d'intervention :

Installation en agriculture.

b – Répartition des emplois par structure :

	C.D.I	C.D.D	TOTAL
Chambre d'agricult ure	0	3	3
A.D.A.S.E.A	0	12	18
F.N.A.B.	1	0	1
TOTAUX	7	15	22

5 – Niveau de recrutement

3 à 1

II Analyse des emplois

1 – Nombre d'emplois décrits : 5

2 – Critères de choix de l'échantillon

Dans l'installation, on peut distinguer :

- le remplacement des associés de G.A.E.C ou autres formes sociétaires,
- l'animation autour des actions favorisant l'installation,
- le repérage, la mise en relation et le suivi des agriculteurs cédants/repreneurs potentiels,
- le recensement des exploitations sans repreneurs avec l'établissement de diagnostic de viabilité.

L'analyse a porté sur ces champs d'activités :

<i>Champs d'activités</i>	<i>Nombre d'emplois correspondant aux champs d'activités</i>	<i>Structures enquêtées</i>
Remplacement associés de G.A.E.C	1	A.D.A.S.E.A
<i>Suivi cédants - repreneurs</i>	4	A.D.A.S.E.A
<i>Animation installation</i>	13	- A.D.A.S.E.A - Chambre d'Agriculture
<i>Exploitation sans repreneur</i>	4	A.D.A.S.E.A
TOTAUX	22	/

(1) Par rapport aux répondants de l'étape 1.

3 – Intitulés des emplois

- mise en place d'un plan d'actions auprès des exploitations sans repreneur
- conseiller en développement agricole
- animateur agriculture de groupe
- animateur territorial installation
- animateur installation des jeunes

4 – Contexte de création des emplois

Les ADASEA et la Chambre d'Agriculture ont fait les constats suivants :

- baisse du nombre d'installations,
- coût du foncier qui décourage les candidats jeunes à la reprise,
- caractère aléatoire et à risque du métier d'agriculteur,
- agrandissement,
- montée en puissance des candidats à l'installation, hors cadre familial,
- réflexion autour du CTE « installation progressive »,
- problème particulier pour remplacer les associés de GAEC faisant valoir leurs droits à la retraite.

Les emplois ont été créés, selon les lieux et les structures en fonction du caractère particulièrement aigu de tel ou tel constat.

Il s'agit donc :

- de répondre d'une manière plus professionnelle aux problèmes posés par l'installation, par l'embauche d'une (ou 2) personne(s) en dégageant donc du temps consacré à la résolution de ces problèmes,
- de développer une expertise en matière de « CTE installation »,
- de développer une fonction « interface » (voire médiation) entre les structures chargées de l'installation et les postulants.

Le dispositif emploi-jeune a donc été une opportunité saisie par les structures, pour créer des emplois spécifiques aux questions évoquées plus haut, permettant notamment de décharger les conseillers en place.

5 – Finalité de(s) l'emploi(s)

Enrayer la diminution du nombre d'exploitations et favoriser l'installation notamment des jeunes et si possible dans le cadre des CTE.

6 – Conditions générales d'exercice

a – Contrats de travail

Ce sont soit des C.D.D (cas des établissements à caractère public) soit des C.D.I (cas des C.I.V.A.M). Dans ce dernier cas, les aspects liés à la pérennisation ont été intégrés dès la conception du projet.

b – Rémunération

Quand il existe une convention collective avec une grille indiciaire, elle s'applique automatiquement aux jeunes. Il n'y a donc pas de différence avec les autres salariés de la structure.

Les salaires observés varient entre 120 et 150 % du SMIC (les différences s'expliquent par l'ancienneté et le niveau du diplôme de base).

c – Moyens mis à disposition

Tous ont un micro-ordinateur (avec dans certains cas, internet), un téléphone et un télécopieur accessibles.

Selon l'importance de la structure, ils ont ou non un bureau personnel.

Généralement, ils utilisent pour leurs déplacements, leur véhicule personnel et se font rembourser (sur tarif forfaitaire) leurs frais de déplacement.

d – Statut

Tous les employeurs rencontrés s'accordent à dire que le dispositif emploi-jeune n'est qu'un moyen. Le statut de ces personnes est donc en référence à un poste de travail et non au dispositif emploi-jeune (constat réalisé après les entretiens avec les employeurs, les tuteurs et les jeunes).

e – Horaire de travail

39 heures hebdomadaires ou 35 heures si signature d'un accord collectif (cas des Chambres d'agriculture). Les dépassements sont fréquents. Dans ce cas, comme pour les autres salariés, il y a possibilité de récupération d'horaires. Etant assimilés à des cadres, ils utilisent rarement cette possibilité. Certains jeunes attendent la signature effective des 35 heures afin de pouvoir bénéficier de journées de congés supplémentaires.

f – Difficultés, contraintes

Il n'a pas été constaté de difficulté particulière dans l'exercice des activités, sauf les difficultés liées naturellement à l'exercice d'un 1^{er} emploi.

7 – Positionnement dans l'unité de travail

a – Les fournisseurs de l'emploi

Il sont de deux ordres :

- les agriculteurs, à qui sont facturés les prestations (cas des ADASEA),
- la structure elle-même, qui donne de grands objectifs à atteindre, sur un plan qualificatif et/ou quantitatif.

b – Relations professionnelles (hiérarchiques, fonctionnelles, partenariales)

En ADASEA, structures restreintes avec entre 6 et 25 salariés. Les emplois-jeunes, comme les autres salariés, sont personnes ressources pour l'ensemble de l'équipe, sur les thèmes ou dossiers suivis.

Il n'y a pas de relation hiérarchique entre les « conseillers ». La seule relation hiérarchique est avec la direction et le conseil d'administration.

En Chambre d'Agriculture, les emplois-jeunes sont clairement situés dans un service, sous l'autorité d'un chef de service.

Chaque salarié du service a des missions particulières, ou alors, chaque salarié a en responsabilité la totalité d'un secteur géographique. Les deux cas de figure ont été rencontrés.

C'est le directeur, en liaison avec le président, qui met en œuvre les orientations stratégiques de la structure et donc des différents services. L'emploi-jeune, comme les autres salariés du service, rend compte de son travail lors de réunions de travail hebdomadaires, des difficultés rencontrées et propose des solutions qui doivent être actées en groupe ou en direct avec le chef de service, suivant la nature des dossiers, ou des difficultés.

Les emplois-jeunes reçoivent un appui (ni plus, ni moins que d'autres) comme tout salarié accédant à son premier emploi.

8 – Conditions d'accès à l'emploi

a – niveau de diplôme

Dans 4 cas sur 5, les employeurs ont demandé un niveau Bac+5.

Dans 1 cas, Bac+2 (+CS).

b – Type de diplôme

Sur les 5 cas :

- 2 ingénieurs Agro,
- 2 DESS (géographie – Droit),
- 1 D.U.T.

Le choix du diplôme est fonction du type de dossier à traiter.

Par exemple le titulaire d'un DESS de géographie maîtrise dès le départ les outils cartographiques informatisés, utiles pour réaliser des diagnostics de territoire.

c – Capacités souhaitées

- travail en équipe,
- capable d'être rapidement autonome dans son travail,
- capable d'être à l'écoute, de négocier,
- capable d'être force de proposition,
- capable de rédiger des synthèses,
- solides connaissances techniques par rapport aux dossiers à traiter.

Ces capacités expliquent (selon les employeurs) le niveau de diplôme requis.

Le fait d'être de la région ou non, d'origine agricole ou non, n'a pas été un facteur discriminant.

9 – Champ d'intervention et de responsabilité

Les emplois-jeunes sont de jeunes diplômés, occupant leur premier emploi. Autonomie et responsabilité se construisent petit à petit. Les jeunes et les employeurs font état d'une période de 3 à 6 mois avant d'être réellement opérationnels.

Par contre, le « juriste » a eu besoin de beaucoup plus de temps.

Les réunions mensuelles (ou bimensuelles) sont institutionnalisées entre la direction, les administratifs et les « conseillers », ce qui permet à chacun de relater l'état d'avancement de ses dossiers, de coordonner les actions et les méthodes et au directeur de fournir les informations politiques, économiques, législatives qu'il a recensé soit au travers des courriers, soit au travers des réunions auxquelles il participe.

Il a été fait état, dans un cas, des risques liés à la gestion des dossiers ; en effet, un dossier ou un projet non réalisé ou mal fait génère :

- un risque pour l'image de marque de la structure,
- un retard ou un échec pour un projet d'installation,
- le risque d'un avis favorable sur des données erronées vice-versa.

De ce fait, la charge mentale est forte, car il y a responsabilité morale envers les agriculteurs et la structure (ses collègues qui occupent un poste similaire et l'employeur).

Le niveau de stress est également important, compte tenu des nombreuses relations avec les professionnels et les partenaires de la structure (OPA, administrations...).

10 – Fonctions et activités

a – Fonctions et activités communes

Gestion administrative

- préparer les dossiers liés à l'installation,
- suivre la gestion administrative après accord de la CDOA et installation effective.

N.B. : dans un cas, rédiger des actes juridiques.

Conseil individuel

- rencontrer les postulants à l'installation afin de définir le projet d'installation,
- réaliser avec l'intéressé l'Etude Prévisionnelle, lors du stage 6 mois.

Dans la fonction conseil, il y a lieu de distinguer :

- le conseil technique (en partenariat avec les OPA),
- le conseil juridique sur la constitution de sociétés, la transmission du patrimoine et les beaux ruraux,
- Le conseil fiscal (en partenariat avec les fiscalistes des centres de gestion).

b – Fonctions et activités spécifiques

Médiation (1 cas)

- Conduire des entretiens personnalisés avec des candidats repreneurs hors cadre familial, afin de mesurer leur degré de motivation.
- Aider ces candidats à construire leur projet.
- Orienter les personnes vers les services, ou structures compétents : conseiller en gestion, conseiller juridique, centre de formation.

Cartographie informatisée (2 cas)

- Mettre en place un SIG.
- Utiliser le SIG pour inventorier les éléments nécessaires à la réalisation de diagnostic d'exploitation.

Diagnostic (2 cas)

- Repérer les exploitations ou les formes sociétaires susceptibles de poser des problèmes de succession
- Réaliser des enquêtes par rapport à la succession en identifiant les points forts et les points faibles des exploitations repérées.

11 – Valeurs ajoutées de l'emploi

Les employeurs et salariés sont unanimes pour mettre l'accent sur les points suivants :

- l'accompagnement individualisé des candidats à la reprise est mieux assuré ;
- les missions de service public sont remplies avec plus d'efficacité et de professionnalisme ;
- La meilleure connaissance en amont des exploitations risquant de connaître les problèmes de succession, permet d'anticiper ces problèmes et de mettre en place une méthodologie adéquate afin que les reprises se fassent « en douceur » ;
- l'installation hors cadre familial est mieux connue et peut donc être favorisée, dans l'optique de la limitation de l'agrandissement des exploitations.

12 – Evolution possible

a – Dans la structure

Dans 3 cas sur 5, les employeurs envisagent de faire glisser les postes vers un profil « animateur CTE » notamment CTE installation progressive . Les raisons invoquées sont les suivantes :

- une bonne connaissance des exploitations,
- une bonne connaissance de candidats à la reprise,
- une approche « diagnostic » des exploitations avec la maîtrise des outils de diagnostic.

Dans les deux autres cas, les postes évolueront vers des postes de « conseillers », dans le cadre de la pérennisation des emplois.

b – A l'extérieur de la structure

Ont été évoqués les métiers suivants :

- chargé de mission, chargé d'étude, dans une OPA ou un syndicat agricole,
- chargé de clientèle dans un centre de gestion,
- chargé de mission dans une collectivité (communauté de communes, Conseil Général),
- Animateur dans une OPA,
- Conseiller dans une OPA.

13 – Professionnalisation

a – De la structure

Les structures rencontrées (ADASEA, Chambre d'Agriculture) sont déjà très professionnelles au départ. Cela s'est d'ailleurs vu dès la procédure de recrutement (Inscription de l'Offre dans Tribune verte, profil bien identifié du candidat, plusieurs entretiens). Le tutorat est une pratique qui existait déjà avant la mise en place du dispositif NS/EJ sous un autre nom : accompagnement à la prise de fonction.

Le positionnement dans l'unité de travail n'a pas posé de problème particulier (pas de chevauchement de tâches).

b – De l’emploi

Les emplois observés ne sont pas nouveaux ; ce sont les dossiers qui sont nouveaux. Il n'y a donc pas à créer de nouveaux référentiels.

c – Du jeune

Les seules formations effectivement réalisées ont porté sur les points suivants :

- connaissance de la structure (afin d'avoir une « culture d'entreprise » commune) ;
- connaissance et maîtrise de l'outil SIG.

Dans un cas, il s'est posé un problème par rapport à la maîtrise des techniques agricoles pour un juriste.

L'employeur a fait état de l'inexistence d'un diplôme de « juriste agronome ». Il a choisi l'option de recruter un juriste de haut niveau et de le former en agronomie.

III Perspectives de pérennisation

Les 5 structures rencontrées ont manifesté le désir de pérenniser les emplois. Les employeurs affirment qu'il n'y aura pas de difficulté particulière à le faire, sauf dans un cas (qui est d'ailleurs la structure qui a le plus petit nombre de salariés). Les pistes évoquées sont :

- Solvabilisation des activités dans le cadre du développement de prestations payantes (ce qui est déjà le cas) ;
- Contractualisation avec des collectivités territoriales.

IV Commentaires

1 – Comparaison prescrit/réel

Il n'y a pas d'écart entre le prescrit (grandes missions décrites dans les conventions) et le réel en ce qui concerne le champ d'activités qui reste celui de l'installation.

Cependant, l'évolution de la Réglementation liée aux CTE, notamment en matière d'installation, fait que ces personnes ont vu petit à petit leurs activités se spécialiser vers les CTE et le rôle que ceux-ci sont amenés à jouer en matière d'installation.

Par exemple, une exploitation de polyculture – élevage, a priori non rentable peut se révéler l'être si elle réoriente son activité vers le bio, ou la création d'une ferme auberge, dans le cadre d'un CTE installation pour un jeune hors cadre familial.

2 – Nouveauté des emplois, des activités

Si les intitulés d'emploi ne sont pas nouveaux (animateur, conseiller...), certaines activités développées peuvent être considérées comme nouvelles :

- l'appui aux CTE installation,
- la médiation pour des candidats « non ruraux »,
- l'utilisation des SIG comme outils du diagnostic.

3 – Enjeux des emplois

Les 5 structures rencontrées ont toutes fait état de la baisse cruciale du nombre d'installation qui fait que les objectifs des chartes (nationale, régionale, départementale) ne sont pas atteints.

Un autre public que celui qui constitue le noyau dur de l'installation est donc à prospector. Ce public est peu ou mal connu alors qu'il existe chez lui de véritables motivations à l'installation en agriculture.

L'enjeu consiste (et le dispositif emploi-jeune joue un rôle important) donc à identifier ce public, à le professionnaliser et à l'accompagner dans l'ensemble du processus de l'installation.

4 – Les limites à la pérennisation

Les structures doivent mesurer l'impact réel du dispositif emploi-jeune sur l'évolution du nombre d'installations.

C'est cette évaluation qui déclenchera la pérennisation du dispositif même si, a priori, les employeurs affirment qu'il y aura pérennisation.

V Pistes de travail

La question de l'installation est suffisamment importante en termes d'enjeux pour que des compléments puissent être apportés.

Nous proposons deux pistes de travail :

- Le CTE et l'installation en agriculture : quel rôle le dispositif emploi-jeune a-t-il joué et est amené à jouer en termes de compétences à mobiliser ?
- L'installation hors cadre familial pour les non ruraux ; quel rôle pour le dispositif emploi-jeune ?

Sur ces deux pistes, pourrait également être étudiée la possibilité de pérenniser les emplois de « conseillers CTE » et « conseilleurs installation », en stabilisant les référentiels.

Commentaire général

En règle générale, les emplois décrits correspondent aux emplois prescrits. On observe peu de changements par rapport aux fonctions de départ. Dans certains cas, elles ont été complétées par des activités plus ou moins proches des objectifs initiaux car soit elles ne constituaient pas un plein temps, soit les missions et leurs contenus ont évolué avec le temps.

Les emplois créés regroupent souvent des activités réalisées antérieurement dans les structures par différentes personnes et de façon plus ou moins organisée. Les emplois-jeunes ont permis d'en augmenter la cohérence et l'efficacité. Le dispositif a été une opportunité pour palier à des besoins insuffisamment satisfaits.

Nous n'avons pas identifié de nouveaux emplois stricto sensu mais des emplois ou des activités nouvelles dans certaines structures. Ainsi, celles visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ne sont pas nouvelles, mais elles étaient jusqu'alors peu développées dans les établissements de formation agricole.

Les emplois créés sont des emplois qualifiés qui nécessitent au minimum un niveau de diplôme à Bac + 2. On distingue deux types d'emplois : un profil plus technique et un profil plus généraliste orienté sur l'accompagnement, le développement de projet. Ceci justifie les différences de niveaux de diplômes requis au moment de l'embauche ou après évolution de l'activité (respectivement niveau 3, niveau 1). Ils comportent tous un volant non négligeable d'activités de mise en relation les situant à l'interface entre des usagers et les acteurs de différents systèmes (administratifs, pédagogiques, législatifs, professionnels, ...).

Les emplois ne sont pas stabilisés, ils sont en cours de construction, mais les capacités relationnelles, de communication, d'animation, d'organisation, d'autonomie sont primordiales dans tous les cas.

Les emplois créés dans les structures accords-cadres correspondent en général à des emplois préexistants dans les structures. Les emplois-jeunes ont été recrutés soit pour renforcer ou développer l'activité d'un service ou d'une structure, soit pour intervenir sur des thèmes conjoncturels (CTE, agriculture biologique, agriculture durable...). Les titulaires sont identifiés par leur mission et par leur statut définis en référence à des grilles de salaires lorsqu'elles existent et non par la mesure sociale (dispositif Nouveaux Services / Emplois-Jeunes) dont ils relèvent. C'est un élément qui favorise la construction des identités professionnelles.

Dans les établissements de formation du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, les activités visant l'accompagnement à l'usage des nouvelles technologies et la maintenance informatique, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle, la valorisation de l'exploitation correspondent à des activités nouvelles en réponse à des besoins bien identifiés. Les emplois-jeunes ont été recrutés pour structurer et développer les activités. Cependant, la définition des emplois était moins précise au départ que pour les accords-cadres. On peut avancer quelques hypothèses :

- les limites de l'emploi se précisent en cours d'exercice ;
- les perspectives de pérennisation sont incertaines et les directions ne veulent pas trop s'engager dans des activités qu'elles ne pourront pas poursuivre au-delà de la mesure...

Certains emplois nécessitent cependant une définition précise des attributions notamment les emplois visant l'administration de réseau et d'aide à l'insertion afin de les positionner par rapport aux autres acteurs professionnels qui interviennent dans le même champ d'activité (correspondant informatique, DRIF, correspondant local de formation, délégué

GRAF...) et assurer la cohérence locale, régionale et l'efficacité des actions.

De même, ces emplois supposent une déontologie clairement affirmée afin d'éviter des dérives notamment :

- accéder à des informations confidentielles et les diffuser ;
- satisfaire l'intérêt des entreprises au détriment de celui des individus plus particulièrement dans le cadre des emplois de l'insertion.

Les emplois-jeunes sont souvent identifiés par la mesure sociale (dispositif Nouveaux Services / Emplois-Jeunes) dont ils relèvent au même titre que les C.E.S. et les C.E.C. et non par leur fonction. Cette situation est souvent mal vécue par les titulaires qui la perçoivent comme une non reconnaissance de leur travail, situation accentuée par des salaires qui ne tiennent pas compte de leur niveau de formation alors que les activités qui leurs sont confiées nécessitent une implication importante.

On observe des activités communes entre les emplois de l'enseignement et ceux des accords-cadres et non des emplois communs :

- développement de projet au niveau des emplois de l'environnement et de l'exploitation agricole ;
- maintenance, construction de sites au niveau des emplois de l'informatique ;
- mise en relation, aide à l'insertion sociale et professionnelle au niveau des emplois visant au « Développement de l'emploi ».



L'étape 3

Dans le cadre de l'étape suivante, les problèmes liés à la professionnalisation des activités et à la pérennisation des emplois qui relèvent des configurations suivantes seront étudiés :

- **des configurations 3 et 4¹ ; 7²** car ils correspondent dans les établissement de d'enseignement agricole, à de nouvelles fonctions et à des besoins clairement identifiés ;
- **de la configuration 9³** : ils favorisent l'ancrage de l'exploitation dans son territoire, notamment par le développement de projets et participe à une meilleure prise en compte des actions autres que la formation confiée aux établissements d'enseignement agricole, confirmées et élargies par la Loi d'Orientation Agricole ;
- **de la culture et de la configuration 47 et 48⁴** où l'on voit une finalité commune : la dynamisation des zones rurales par l'implication de leurs acteurs socioéconomiques

En outre, à la demande du comité de pilotage, les emplois de l'enseignement qui visent :

- **au soutien scolaire** (configuration 1)⁵
- **à l'animation socioculturelle** (configuration 2)
- **au soutien scolaire et à l'animation socioculturelle** (configuration 1,2)

sont actuellement analysés. Un rapport sera disponible courant avril 2001.

¹ Configuration 3 et 4 :

Assurer la gestion et la maintenance du parc informatique ;

Développer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;

² Configuration 7 : Participer à l'orientation et à l'insertion professionnelle des apprenants.

³ Configuration 9 : Développer toutes les actions liées à l'utilisation de l'exploitation.

⁴ Configuration 47 et 48 :

Développer la communication entre les acteurs ; répondre aux besoins en créant et animant un site internet ;

Développer l'usage des TIC dans les exploitations agricoles et assurer une veille documentaire et technologique.

⁵ Configuration 1 : Apporter un soutien aux apprenants dans leur processus d'apprentissage, en relation avec les équipes pédagogiques

Configuration 2 : Organiser et animer des activités socioculturelles et sportives pendant les temps libres des apprenants

Configuration 1, 2 :

Apporter un soutien aux apprenants dans leur processus d'apprentissage, en relation avec les équipes pédagogiques

Organiser et animer des activités socioculturelles et sportives pendant les temps libres des apprenants

Glossaire

Poste de travail : (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

Situation individuelle de travail. Un poste de travail est constitué de l'ensemble ordonné de tâches réalisées par une personne. Le poste constitue l'unité élémentaire de la division du travail dans l'entreprise.

Emploi-type ou situation professionnelle type (stp) : (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

Ensemble théorique des postes de travail similaires par leur contenu. Un emploi-type (ou stp) est constitué d'une famille de poste ayant des caractéristiques communes (missions, activités). Il regroupe un ensemble de postes ayant entre eux des relations de proximité suffisante pour faire l'objet d'un même traitement global. (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

Emploi cible ou situation professionnelle type (stp) : (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

C'est une anticipation d'un emploi-type (ou stp) tel qu'il devrait être exercé à moyen terme. Il peut s'agir d'un emploi-type qui a évolué, de la résultante de plusieurs emplois-types (ou stp) qui se sont combinés, de la création d'un nouvel emploi qui n'existe pas.

La finalité : (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

Elle indique le « service attendu » de cet emploi ou de ce poste de travail, ce que l'entreprise en attend. En d'autres termes, on s'attachera à mettre en évidence le « sens » de l'emploi, sa contribution spécifique aux objectifs de l'unité (département, service...) et de l'entreprise.

La fonction : (LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*)

Une fonction, dans la description d'un contenu d'un emploi ou d'un poste de travail, est une combinaison d'activités ou de tâches.

La professionnalisation des emplois : (AFPA, *La professionnalisation*)

C'est l'engagement d'un processus permettant de passer d'activités correspondant à de nouveaux besoins, ou à des besoins non satisfaits, à des emplois repérables dans un système de classification des emplois et des compétences.

L'emploi est ici à l'interface service/salarié, car il résulte de la définition du contenu de ce service et fournit le cadre de responsabilité du salarié. Cela nécessite donc un travail important pour la construction du référentiel d'activités et la détermination des compétences nécessaires.

Des modes de validation assurant l'acquisition de compétences reconnues et transférables vers d'autres emplois sont attachés à ce processus.

La professionnalisation des jeunes : (AFPA, *La professionnalisation*)

Il s'agit de faire en sorte que les jeunes qui vont occuper ces emplois acquièrent des compétences nouvelles, reconnues et transférables, pour permettre le maintien dans l'emploi ou une mobilité professionnelle.

La professionnalisation de la structure : (AFPA, *La professionnalisation*)

La mise en place des emplois jeunes est une opportunité pour faire évoluer la structure les accueillant en créant ainsi les conditions favorables à sa réussite. Les principales sont :

- La prise en compte dans le projet de la structure du développement d'une réelle culture de service : adoption de valeurs, de choix, de logiques, d'orientations propres ;
- Une démarche économique et méthodologique pour mettre en place ces emplois : prospection, analyse des besoins, traitement des demandes, évaluation... ;
- L'intégration des nouveaux emplois et des jeunes pour qu'ils rentrent en « interaction » avec les emplois existants et les autres salariés. Elle doit être motrice pour le changement collectif et éviter la marginalisation ;
- La mise en place d'une fonction tutorale ;
- La mise en place d'une organisation du travail qualifiante. Rendre ainsi les situations de travail valorisantes, responsabilisantes et formatrices.
- La mise en place d'une formation professionnelle articulée avec les situations de travail ;
- La gestion du développement des compétences individuelles et collectives ;
- L'ouverture à l'environnement et le développement du travail en partenariat.