

LIVRE BLANC

# TRAVAILLER DANS L'AGRICULTURE AUJOURD'HUI, DEMAIN...

---

## Baromètre de l'emploi dans l'agriculture

Sponsorisé par



La filière agricole offre un éventail de métiers aux réalités techniques et financières bien différentes. C'est aussi un domaine en pleine mutation : évolution des pratiques et changement de perception, nouveaux métiers et compétences attendues, attractivité et dynamisme des entreprises sont autant d'éléments qui impactent le paysage de l'emploi agricole. Pour les femmes et les hommes dont c'est le quotidien, ou qui tend à le devenir, quels constats et attentes pour demain ? Les éléments de réponse sont au cœur de ce livre blanc.

# JOBAGRI A MENÉ SA PREMIÈRE ÉTUDE SUR L'EMPLOI AGRICOLE.

SALARIÉS, CHEFS D'ENTREPRISES MAIS AUSSI ÉTUDIANTS ET PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI ONT EXPRIMÉ À TRAVERS NOTRE ÉTUDE LEUR POINT DE VUE SUR L'EMPLOI AGRICOLE AUJOURD'HUI. DE CE PARTAGE D'EXPÉRIENCE, NOUS TENTERONS DE FAIRE ÉMERGER UNE VISION RÉALISTE DE L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE AGRICOLE MAIS AUSSI UN PEU D'INSPIRATION EN MATIÈRE DE BONNES PRATIQUES POUR MENER À BIEN RECRUTEMENT ET RECHERCHE D'EMPLOI.

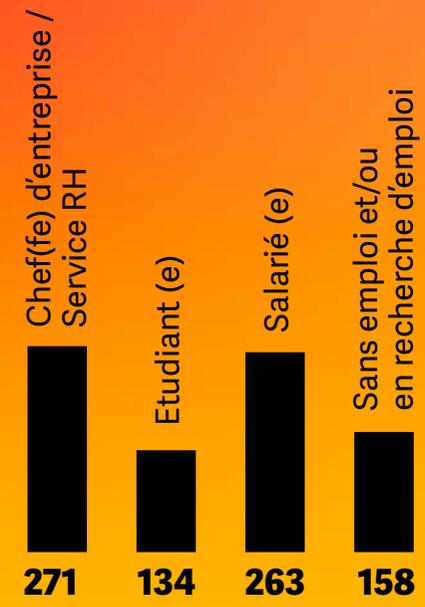


## L'OBJECTIF :

Dans un contexte houleux pour le secteur, marqué par des revendications fortes de la part des agriculteurs, nous avons voulu y voir plus clair sur l'emploi dans l'ensemble de la filière et ses opportunités professionnelles.



**826**  
RÉPONDANTS



## Partie 01

### Emploi dans la filière agricole, de quoi on parle ?

- La production :
  - Les différents visages de l'agriculture
  - Des nouveaux enjeux et méthodes de production
- Travailler dans la filière agricole, c'est aussi :
  - Un vaste panel de métiers
  - Des chiffres difficiles à établir

●●● page 4

## Partie 02

### L'emploi agricole : des salariés majoritairement satisfaits de leur emploi

- De bonnes conditions de travail
- Des emplois qui ont du sens
- Entreprises à taille humaine

●●● page 6

## Partie 03

### La filière agricole recrute !

- Des entreprises en quête de salariés
- Tout un paysage de recruteurs
- Des employeurs qui peinent à recruter

●●● page 9

## Partie 04

### Recruteurs : des bonnes pratiques à adopter

- Osez parler rémunération
  - Un sujet moins délicat qu'il n'y paraît
  - Un besoin de transparence sur la rémunération et son évolution
- La marque-employeur : enjeu d'attractivité et de fidélisation
  - Compléments à la rémunération
  - Mettre la QVT en avant
  - Créez une communauté de salariés
- Recruteurs : soignez votre image
  - Premier contact avec le candidat : l'offre d'emploi
  - Mieux communiquer
  - Apprenez à parler de vous

●●● page 11

## Partie 05

### Candidats : menez une recherche d'emploi pertinente

- Osez candidater
- La motivation avant tout
- Comment montrer sa motivation ?

●●● page 20

### Conclusion - Détails de l'étude et revue de presse

●●● page 22

### JOBAGRI : BIEN PLUS QU'UN SITE D'EMPLOI !

- Notre expertise / Chiffres d'activités
- Conseils recruteurs pour déposer vos offres sur Jobagri
- Conseils candidat pour optimiser votre recherche

●●● page 23

### ... La Production

Pour beaucoup, travailler dans la filière agricole renvoie au métier d'exploitant agricole. Si la production représente en effet une grande partie de l'emploi du secteur, il convient de ne pas généraliser la vision de l'agriculteur ou de la réduire à des stéréotypes.

#### → LES DIFFÉRENTS VISAGES DE L'AGRICULTURE

**Tous les exploitants agricoles n'exercent pas le même métier.** Le premier distinguo est bien sûr la nature de la production, animale ou végétale. Le travail avec les animaux induit des horaires particuliers et un rapport au vivant qui influence la nature même du métier. Un céréalier des Hauts-de-France n'a pas les mêmes journées qu'un éleveur bovin de Nouvelle-Aquitaine. Mais d'autres éléments impactent tout autant, si ce n'est plus, la réalité de l'emploi agricole, parmi lesquels :

- La taille de l'exploitation
- Le type d'agriculture : conventionnelle, raisonnée, biologique
- Le mode de commercialisation : vente en directe (ajoutant des missions de transformation), débouchés locaux ou via une coopérative.

**Il y a donc autant de facettes au métier d'exploitant agricole que d'exploitations.**



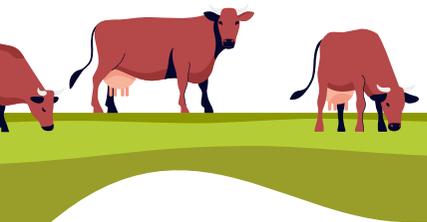
#### → DES NOUVEAUX ENJEUX ET MÉTHODES DE PRODUCTION

Au-delà de ces différences « classiques », ces dernières années, de nouveaux enjeux sont apparus dans le secteur agricole, faisant apparaître de nouveaux métiers ou a minima nécessitant de nouvelles compétences.

**L'innovation** est un axe fort dans le domaine de la production agricole. La technologie de plus en plus pointue des engins agricoles ou encore **la place accordée à la robotique** ouvrent la voie à des profils de plus en plus techniques en mesure de maîtriser ces nouvelles fonctionnalités, et à en assurer la maintenance.

**Les enjeux environnementaux** et la nécessaire **adaptation au changement climatique** transforment aussi les pratiques et modifient le rapport à la production agricole. Le rôle de l'agriculteur dans une société qui inclut dans ses lois la notion de souveraineté alimentaire est naturellement vouée à évoluer dans les années à venir.

La question du produire mieux pour manger mieux appelle ainsi de nombreuses réponses possibles que les nouvelles générations du secteur agricole auront l'opportunité d'explorer voire de créer.



### ... Travailler dans la filière agricole, c'est aussi :

#### → UN VASTE PANEL DE MÉTIERS

La production agricole dans son sens premier a besoin de nombreux métiers supports pour exister. Adossés à la production, les emplois agricoles visent aussi à :

- Assurer le bon fonctionnement administratif des entreprises
- Mettre en place des débouchés commerciaux
- Entretien des moyens de production
- Faire évoluer la filière grâce à la recherche & développement.

Ce ne sont que quelques exemples pour montrer que la fonction première de production induit un **panel de carrières liées à l'agriculture** mais requérant des compétences totalement autres.

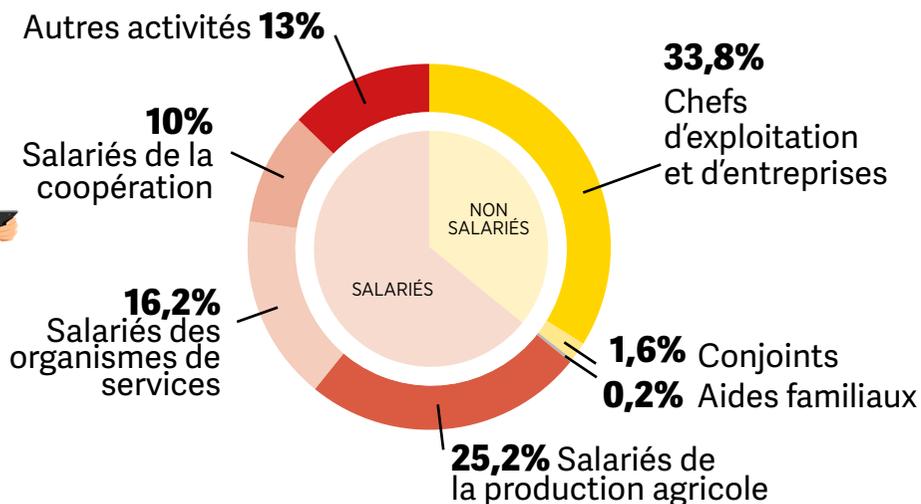
Les 826 répondants de notre enquête reflètent d'ailleurs cette diversité de profils.

**Chez Jobagri, nous proposons une classification des offres divisée en 8 grandes catégories et 27 sous-catégories !** D'ouvrier agricole à conseiller bancaire en passant par ingénieur agronome ou comptable, **la filière agricole est un vivier d'opportunités.**

#### → DES CHIFFRES DIFFICILES À ÉTABLIR

C'est d'ailleurs en partie à cause de sa diversité de métiers qu'il est difficile d'établir un aperçu chiffré exhaustif de l'emploi agricole. Les chiffres de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ne donnent qu'une vision partielle, mais déjà encourageante, de l'emploi agricole. Travailler dans la filière agricole ne signifie donc pas chausser ses bottes tous les jours. Du maraîcher bio aux grands groupes de l'agro-alimentaires en passant par tous les métiers connexes (machinisme, commercialisation, administration), le champ des possibles est vaste. **Chacun peut y trouver sa propre voie.**

Source : <https://statistiques.msa.fr/chiffres/lemploiagricole/>



# 1 260 391

## ACTIFS EN AGRICULTURE

en 2022

**Parce qu'ils y ont justement trouvé ce qu'ils recherchaient**, 73,6% des salariés agricoles de notre étude se disent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi et 76,6% recommanderaient à un proche de travailler dans la filière agricole.

### ... De bonnes conditions de travail

L'image vieillotte de la paysannerie en sabot et de ses conditions de travail pénibles est à mettre aux oubliettes. L'agriculture d'aujourd'hui n'est plus celle du siècle dernier. Les progrès techniques et la réglementation du travail salarié ont fait émerger une réalité des professions bien différente.

Les candidats\* répondant à notre enquête mettent en avant plusieurs critères de satisfaction dans l'emploi agricole. **L'ambiance de travail et la qualité de vie au travail (QVT) revêtent à leurs yeux autant d'importance que les missions proposées.**

Les salariés agricoles se sentent donc bien dans leur entreprise et apprécient de se voir confier des tâches qui font sens, qui leur procurent de l'épanouissement.

\* Dans le cadre de l'étude, le terme candidats regroupe les salariés en postes mais aussi les étudiants et les personnes en recherche d'emploi. Les chiffres reflètent donc autant un constat de l'existant que les aspirations pour l'avenir de l'emploi.



**73,6%** DES SALARIÉS INTERROGÉS SONT SATISFAITS DE LEUR EMPLOI

### Quels sont vos principaux motivateurs d'épanouissement professionnel ?



**→ DES EMPLOIS QUI ONT DU SENS**

Les métiers agricoles participent dans leur majorité à un besoin essentiel pour les hommes et les femmes : l'alimentation. Les missions à réaliser ont une réalité tangible, facilement appréhendable même pour une personne extérieure. Le sens que les salariés cherchent de plus en plus dans leur travail, **le sentiment d'utilité pour la société** est parfaitement clair lorsqu'on participe de manière directe ou indirecte à la production et à la distribution/commercialisation de denrées alimentaires. Le secteur agricole est aussi par essence **lié à la nature, avec pour certains la possibilité de travailler à l'extérieur**, ce qui peut être un attrait non négligeable dans un poste.

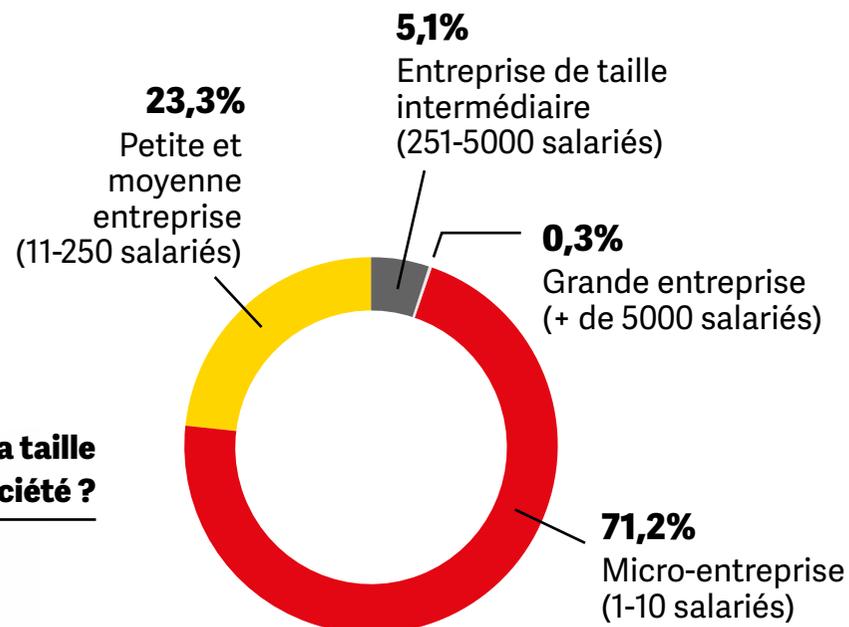
Dans le secteur agricole, on trouvera peu de ces fameux *bullshit jobs* dont le manque de finalité concrète, tangible conduit à un désintérêt total du salarié.

Comme a su nous le rappeler la pandémie de COVID-19, tous les métiers du secteur agricole ont le mérite d'être profondément utiles au fonctionnement de la société.

**→ ENTREPRISES À TAILLE HUMAINE**

Si l'ambiance de travail et la QVT apparaissent aux premiers rangs des motivateurs des salariés, c'est bien de **l'importance de la relation humaine** dont il faut tenir compte.

L'emploi dans le secteur agricole est particulièrement propice à de telles conditions. La taille des entreprises globalement modérée, permet une meilleure connaissance des salariés entre eux et avec leur hiérarchie. La nature de l'activité incite aussi à parler vrai et à la nécessaire collaboration dans la réalisation de projets ou tâches exigeantes.

**Quelle est la taille de votre société ?**

Êtes-vous issus  
d'une formation  
agricole ?

OUI  
**71%**

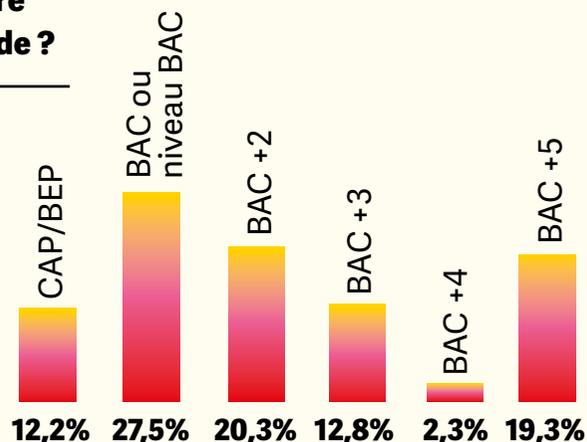
### ... Halte aux idées reçues

#### [ Idée reçue n°1 : L'emploi agricole est précaire ]

Les statistiques de recrutement font apparaître un grand nombre d'offres en CDD. Nombre d'entre elles sont toutefois liées à l'emploi saisonnier en production agricole. Il convient donc de nuancer cette image de précarité de l'emploi agricole.

66,7% des « candidats » ayant répondu à notre étude sont en CDI. Ce chiffre corrobore ce que nous pouvons constater sur Jobagri où 51% des offres proposées sont des CDI. Les offres en production n'y sont d'ailleurs pas dominantes, **le secteur le plus attractif étant celui du Commerce.**

Quel est votre  
niveau d'étude ?



#### [ Idée reçue n°2 :

#### Les métiers agricoles sont peu qualifiés ]

Travailler dans l'agriculture ça s'apprend, et pas seulement sur le terrain ou en reprenant l'exploitation parentale. De nombreuses formations agricoles proposent différents degrés de diplômes. Le niveau BAC ou équivalent est le plus représenté dans notre étude (27,5%). Pléthore de lycées agricoles existent dans les différentes régions. On peut d'ailleurs en saluer la diversité des spécialisations proposées.

On notera que des sorties à BAC+2 ou 3 sont possibles avec les BTS ou les licences Pro. Enfin, **19,3% de nos sondés possèdent un BAC+5**, les écoles d'ingénieurs agronomes sont secondées dans cette mission par les parcours universitaires en Master.

Il est ainsi tout à fait possible de **concilier agriculture et hautes études.**

On peut aussi noter, que seuls **71% de nos répondants sont issus d'une formation agricole.** Cela signifie que les formations agricoles ne sont pas la seule porte d'entrée possible dans le monde de l'Agriculture. Ces candidats « hors champs » possèdent d'autres diplômes et qualifications à mettre au service de la filière.

**Malgré les difficultés qu'on lui connaît, la filière agricole reste pourvoyeuse d'emplois et d'un potentiel d'expériences (de vie) variées.**

### ... Des entreprises en quête de salariés

Les opportunités d'emploi dans la filière agricole ne manquent pas. 61,6% des chefs d'entreprise ayant participé à notre enquête ont cherché à recruter au moins 1 personne en 2023. 16,2% ont eu au moins 5 postes à pourvoir.

**En 2024, 70% des dirigeants sondés auront au moins 1 poste à pourvoir au sein de leur organisation.** 8,1% d'entre eux feront même plus de 20 recrutements.

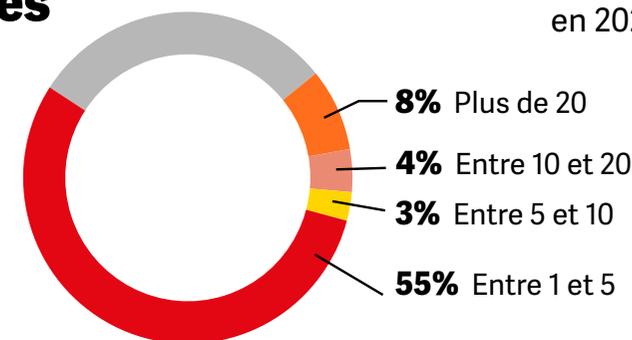
#### → TOUT UN PAYSAGE DE RECRUTEURS

Un vaste panel d'entreprises recherche des talents. Chez Jobagri, les offres d'emploi que nous publions émanent de structures très diversifiées parmi lesquelles :

- Exploitations agricoles, horticoles
- Coopératives agricoles
- Distributeurs et constructeurs de machines agricoles
- Associations et institutionnels
- Entreprises de services et conseils aux entreprises agricoles
- Semenciers et agro-fournitures
- Chambres d'agriculture.

#### Nombre de projets de recrutement

en 2024



Pour les candidats à un emploi dans la filière agricole, il y a peut-être certaines portes auxquelles nous n'aurions pas pensé frapper. Parmi les nouvelles opportunités que nous avons pu constater sur Jobagri, nous citerons deux exemples reflétant cette ouverture des horizons :

- Des banques recherchent de plus en plus des profils agricoles à former au métier de **conseiller bancaire pour la clientèle agricole**, constatant que le processus inverse est plus complexe à mener.
- **Les sociétés photovoltaïques**, dans un contexte d'émergence réglementaire de l'agrivoltaïsme, recherchent également des talents issus du secteur agricole.

**À n'en pas douter, d'autres opportunités pourront se présenter pour des reconversions professionnelles mais aussi de futurs diplômés.**

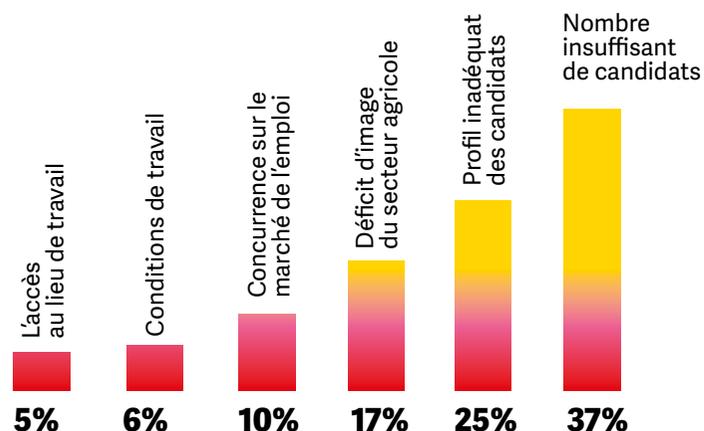


### ... Des employeurs qui peinent à recruter

Les sources sont unanimes : **l'emploi agricole subit un déficit d'attractivité**. Les employeurs peinent à recruter, majoritairement à cause d'un nombre insuffisant de candidats pour 37% des entreprises interrogées, tandis que pour 17% d'entre elles il s'agit d'un déficit d'image du secteur agricole.

Cette quête inassouvie de talents impacte d'ailleurs directement leur activité.

#### Quels sont les motifs liés à ces difficultés de recrutement ?



#### Le TOP 5 des domaines qui recrutent sur jobagri.com

- 1 Commerce
- 2 Production Grande Culture
- 3 Mécanique / Maintenance
- 4 Production Élevage
- 5 Entretien Espaces Verts



#### TÉMOIGNAGE d'entreprise

Le taux d'engagement a augmenté entre 2022 et 2023 et le taux de conversion a doublé sur 1 an. Nous avons multiplié par 8 le nombre d'offres diffusées et le nombre de candidatures a explosé : 20 fois plus de candidatures en 1 an ! C'est au total 19 personnes embauchées via Jobagri depuis janvier 2023.



**Marion CORDESSE,**  
Chargée de recrutement chez AGRIAL,  
partenaire Jobagri

Recruteurs, pour **mettre en place les bonnes pratiques pour recruter**, soyez attentifs aux attentes des candidats.

Les principaux freins dans votre recrutement identifiés par notre enquête sont :

- l'absence de communication de la rémunération,
- le manque de lisibilité de la fiche de poste (détails de missions, intitulé de poste inadéquat ou trop vague),
- la réputation de l'entreprise.

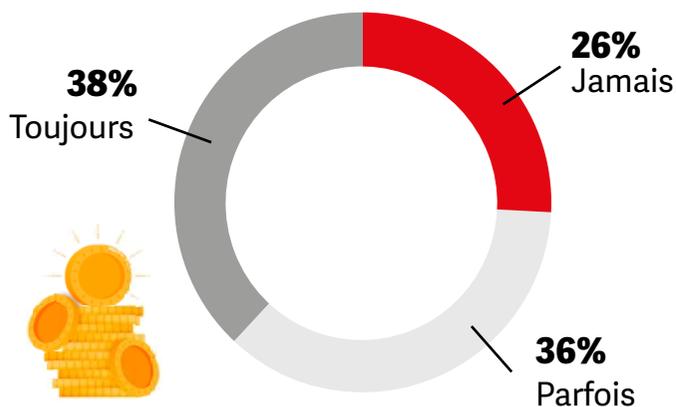
### ... Osez parler rémunération

Mentionner une fourchette de rémunération dans une offre d'emploi est une pratique qui tend à se généraliser.

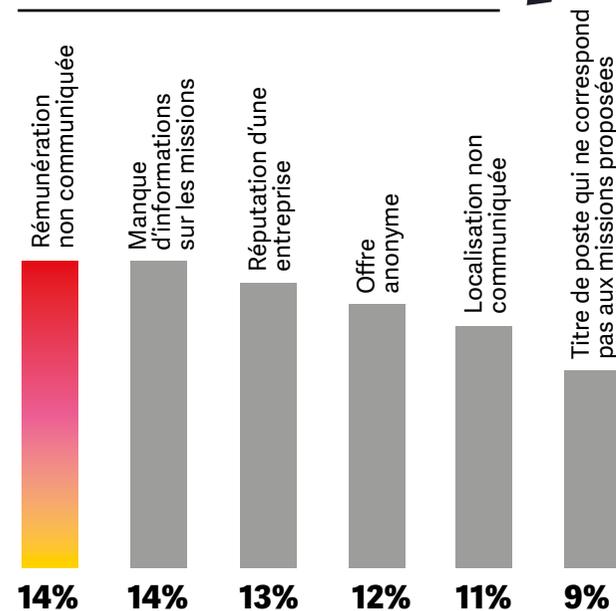
38% de nos recruteurs sondés le font de manière systématique et 36% le font parfois. Cela correspond à une attente forte des candidats. À l'ère du numérique, où toute l'information est accessible en un clic,

**la transparence sur la question des salaires fait son chemin dans les entreprises**, et en premier lieu dans le processus de recrutement.

**Communiquez-vous sur la rémunération proposée sur une offre d'emploi ?**



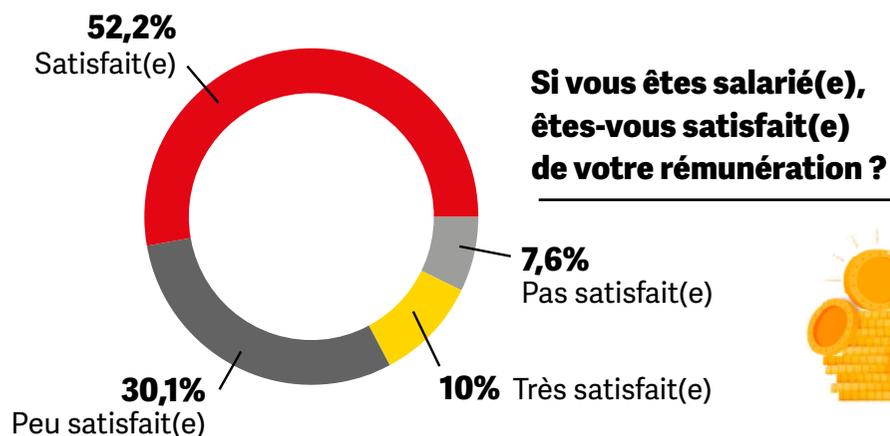
### Quels sont vos freins à la lecture d'une offre d'emploi ?



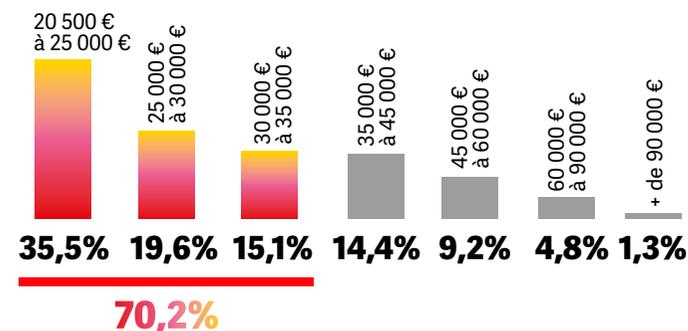
→ **UN SUJET MOINS DÉLICAT QU'IL N'Y PARAÎT**  
**52,2% des candidats / salariés sont satisfaits de leur salaire.** Voyez plutôt le verre à moitié plein et considérez qu'il n'en reste que la moitié à satisfaire. 70,2% des répondants (salariés, étudiants ou en recherche d'emploi) ont des **prétentions salariales inférieures à 35 000€ bruts annuels** soit un peu plus de 2 200 € nets par mois.

→ **UN BESOIN DE TRANSPARENCE SUR LA RÉMUNÉRATION ET SON ÉVOLUTION**

Nombre de candidats ne postulent pas faute d'information sur la rémunération. Cette information est essentielle pour permettre de se projeter à plus ou moins long terme dans l'entreprise ou tout simplement pour inciter le candidat à s'engager dans ce qui représente pour lui des changements de vie personnelle.



**Quelles sont vos prétentions salariales (brut annuel) ?**



Autant voire plus que la rémunération de départ, le facteur de séduction d'un candidat réside aussi dans ses **perspectives d'évolution**. Ainsi établir une grille de rémunération claire dans l'entreprise lui permet de comprendre la rémunération proposée mais également de se projeter dans son avenir au sein de l'entreprise. L'enjeu est aussi de fidéliser – pour ne pas sans cesse devoir subir l'épreuve du recrutement. L'équité de traitement salarial dans l'entreprise démontrée par cette transparence, est un atout de séduction à double titre. Le candidat est informé de sa future rémunération. Il constate aussi **une certaine éthique sociale de l'entreprise** dans sa gestion des ressources humaines. **Si la rémunération est un facteur d'attractivité, selon notre étude, elle n'arrive qu'en 4ème position des facteurs de séduction des candidats.** Pensez aussi à mettre en avant vos autres atouts RH !

## ... 5 astuces pour parler rémunération

**[ 1 : Mentionnez systématiquement la fourchette de rémunération dans vos offres d'emploi.** D'une part, un candidat ne peut s'engager à l'aveugle dans une entreprise. La question devra forcément être abordée à un moment ou à un autre. La mentionner dès l'offre d'emploi est un gain de temps dans la sélection de candidats qui s'avèreraient par la suite trop exigeants sur la question. Cela vous évitera aussi des négociations à rallonge. ]

**[ 2 : Si votre entreprise dépend d'une convention collective,** il est toujours utile de le spécifier dans la fiche de poste. Cela peut aider le candidat à se positionner dans ses prétentions salariales et dans ses conditions de travail en général. ]

**[ 3 : Lorsque vous concevez la fiche de poste et le profil** attendu des candidats, estimez en amont la valeur que vous accordez à vos critères de sélection. Si vous cherchez une compétence que vous savez difficile à trouver sur le marché, adaptez la rémunération en conséquence. ]

**[ 4 : Établissez un processus de calcul de la rémunération basé sur des critères clairs et identiques à tous.** Cela permet d'établir la juste rémunération. L'exemple de la CCN Production agricole et Cuma qui définit les échelons de rémunération sur 5 critères que sont la technicité, l'autonomie, la responsabilité, le management et le relationnel ouvre de manière objective la réflexion sur la question du salaire. D'autres paramètres, dont ceux propres à votre activité, peuvent bien sûr être pris en compte. Le but est de disposer d'un cadre de référence unique pour proposer et faire évoluer la rémunération d'un collaborateur. Rendre cette méthode de calcul accessible et intelligible à tous facilitera toujours le dialogue autour de la rémunération. ]

**[ 5 : La CCN et/ou territoriale ne définit bien sûr qu'une base de rémunération que vous pouvez augmenter en fonction de vos ressources financières pour gagner en attractivité ou vous démarquer d'un concurrent. ]**



## ... La marque-employeur : enjeu d'attractivité et de fidélisation

Il est ici question de mettre en avant votre entreprise, non pas pour son cœur de métier, sa production et sa relation avec ses clients et prospects, mais bien ses qualités de gestion interne et de prise en compte du bien-être du salarié. **La marque employeur a trait au rôle social de l'entreprise et à ses valeurs.**

### → COMPLÉMENTS À LA RÉMUNÉRATION

La question de la rémunération n'est pas le seul gage d'une juste reconnaissance du travail du salarié. D'autres avantages RH participent à la valorisation d'un poste du point de vue financier. Prime d'intéressement, participation au résultat, tickets restaurants ou possibilité d'heures supplémentaires rémunérées sont des dispositifs qui peuvent « compenser » dans une certaine mesure une rémunération en deçà des attentes d'un candidat.

D'autres avantages impactant directement sa qualité de vie sont aussi à mettre à l'honneur. **Montrez à vos candidats comment vous prenez soin de vos salariés.**

### → METTRE LA QVT EN AVANT

La place accordée par l'entreprise à la QVT éclaire le candidat dans son choix et lui permet de se projeter dans

ce que sera la réalité de son quotidien.

**91,3% de nos répondants estiment qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est important voire très important.**



#### TÉMOIGNAGE d'entreprise

Chez Isagri, même si le bien-vivre a toujours fait partie des préoccupations de l'entreprise, le groupe a intensifié il y a 5 ans ses actions au service des collaborateurs pour qu'ils se sentent bien. De nouveaux projets sont alors mis en place tous les ans, essentiellement sur le temps du midi. Cependant, pendant la semaine de la QVT (au mois de juin), l'entreprise propose cette fois aux salariés des temps forts autour du sport sur le temps de travail. Un accompagnement par un nutritionniste vient compléter la démarche. Organiser des activités en fonction des envies de ses salariés et leur proposer des moments de convivialité participe à l'engagement et à l'inclusion des collaborateurs dans la vie de l'entreprise."

**Jérôme MARLOT, Responsable Développement RH & QVT chez Isagri.**

Importance de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle

TRÈS IMPORTANT

52,6%

IMPORTANT

38,7%



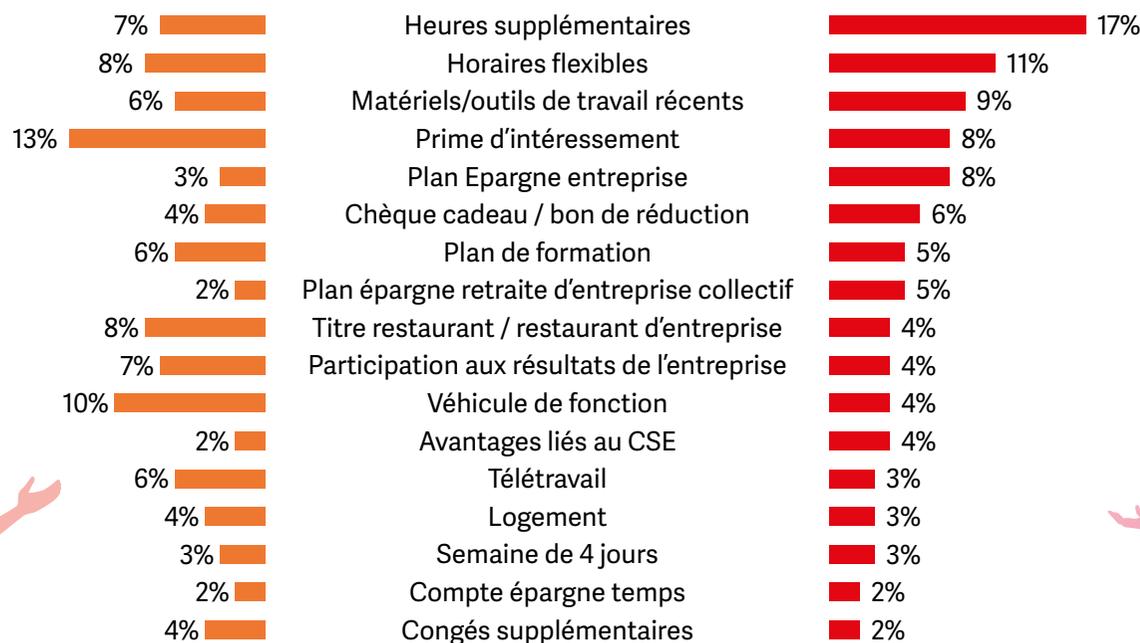
Devenez donc une entreprise à Haute Valeur Humaine, en intégrant de nouvelles pratiques de travail telles que le télétravail, la semaine de 4 jours, ou la flexibilité des horaires.

Des plans de formations ou encore la convivialité d'entreprise (team building, soirées/repas internes, activités de loisirs facilitées entre les collaborateurs)

sont aussi des initiatives à ne pas négliger.

Les heures supplémentaires sont proposées par 17% des recruteurs et seulement 11% proposent des horaires de travail flexibles, mais **de multiples actions appréciées des candidats peuvent être mises en place (formation, participation et/ou intéressement, etc.)**.

### Les avantages souhaités par les candidats VS les avantages proposés par les entreprises



### → CRÉEZ UNE COMMUNAUTÉ DE SALARIÉS

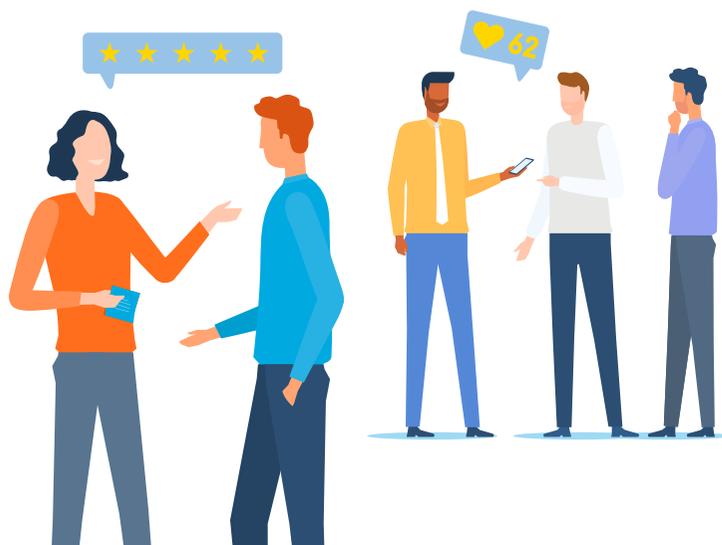
**Vos collaborateurs sont vos meilleurs ambassadeurs.**

En particulier quand une grande partie du recrutement passe encore par le bouche-à-oreille et le réseautage. Être présentée par ses salariés comme « une bonne boîte » où il fait bon travailler reste le meilleur des arguments de séduction de nouveaux talents.

La fidélisation de vos salariés par toutes ces initiatives limitera vos difficultés de recrutement mais aussi vos besoins en recrutement, lorsque ceux-ci sont liés à un gros turn-over. Si les usages du monde du travail rendent certes les employés plus mobiles d'une entreprise à une autre, le désamour à court terme peut toutefois être enrayé.

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains sites d'offres d'emplois proposent aux internautes de donner leur avis ou une note sur la marque-employeur des entreprises. Pourquoi ne pas saisir l'occasion de mettre en avant la satisfaction de vos salariés en les incitant à déposer un avis sur les sites d'emplois ? Que vous y déposiez ou pas d'annonce de recrutement, des avis positifs sur l'entreprise en tant qu'employeur sont toujours bons à prendre. A contrario, n'utilisez pas votre fiche d'établissement Google My Business dans ce sens. Ce n'est pas son but et des avis internes pourraient même être perçus comme de la publicité mensongère.



#### [ Comment ? Plusieurs axes de communication s'offrent à vous ]

- Vos besoins en recrutement
- La mise en avant de collaborateurs, du responsable RH ou du directeur
- Les focus métiers, campagne de recrutement d'apprentis, etc.
- Vos valeurs et convictions, votre vision du monde agricole, vos engagements environnementaux et sociétaux, les causes que vous défendez
- La valorisation des avantages à vous rejoindre (égalité des chances, diversité, politique RSE, accord d'intéressement, etc.)

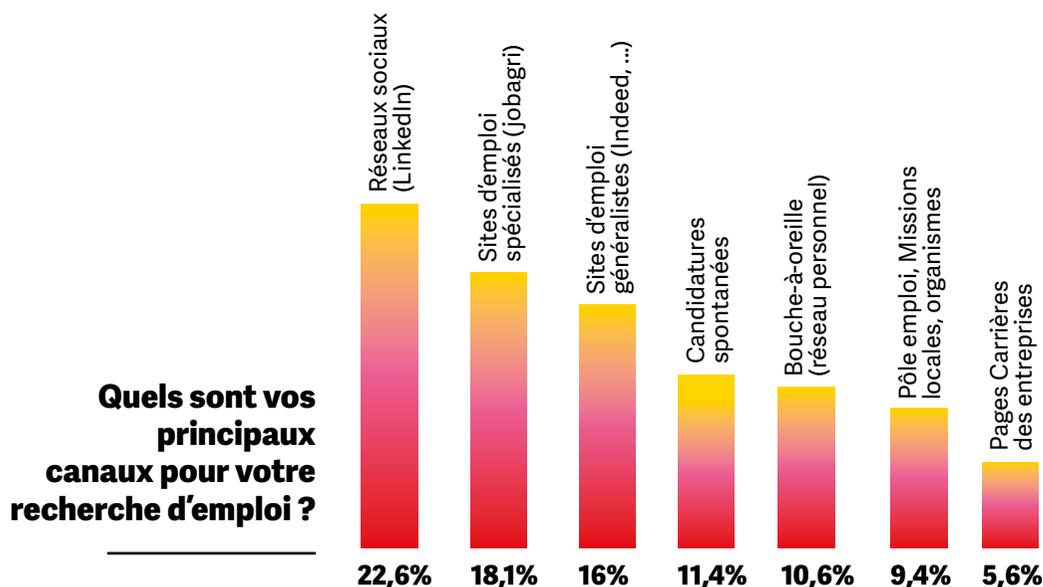
### ... Recruteurs : soignez votre image

#### → PREMIER CONTACT AVEC LE CANDIDAT : L'OFFRE D'EMPLOI

**Vos collaborateurs sont vos meilleurs ambassadeurs.**

À la lumière des éléments présentés précédemment, la rédaction de votre fiche de poste et de l'offre d'emploi qui en découle se doit d'être la plus précise et complète possible. Une offre d'emploi n'en dit jamais trop.

**Sur Jobagri, on vous rappelle les éléments de base à ne pas oublier grâce à nos formulaires.**



### Au-delà de la diffusion de vos offres d'emploi, comment Jobagri peut vous accompagner ?

Parce que la publication d'une offre d'emploi ne suffit pas, une fois votre stratégie élaborée, nous vous accompagnons toute l'année dans la mise en avant de votre marque employeur afin de donner envie aux candidats de vous rejoindre. Grâce à notre appartenance au Groupe NGPA et aux 19 marques médias leader dans le secteur agricole et viticole, vous avez la possibilité d'augmenter votre visibilité.

**1 SOLUTIONS PRINT**  
Sélectionnez les magazines les plus adaptés selon votre activité et vos cibles pour informer les candidats de vos valeurs et de vos recrutements.

**2 SOLUTIONS DISPLAY**  
Communiquez sur jobagri.com et sur les sites et les newsletters du Groupe NGPA pour toucher une cible affinitaire avec le monde agricole.



**→ MIEUX COMMUNIQUER**

À l'ère du numérique, votre entreprise ne peut pas faire l'impasse sur sa présence digitale. Quelques conseils :

**[ Utilisez les bons canaux pour relayer vos offres d'emploi ]**

Si France Travail reste l'organisme de référence, les candidats les plus avisés savent que les meilleurs postes ne se trouvent pas en traversant la rue. Des jobboards spécialisés drainent activement le marché de l'emploi agricole. En bonne place dans les moteurs de recherche, ils assureront plus de visibilité voire de crédibilité à vos annonces.

**[ N'oubliez pas les réseaux sociaux ]**

Les médias sociaux vous sont utiles à double titre. En matière de recrutement, **LinkedIn fait figure de référence en matière de réseautage professionnel** et de relation BtoB. Les utilisateurs, même déjà en poste, n'hésitent pas à y mettre en avant leur « recherche de nouvelles opportunités » ou leur disponibilité avec la mention « Open to work ». **Facebook et Instagram** ont leur intérêt puisque vous y retrouverez un plus grand nombre d'utilisateurs. Ce sont aussi grâce à ces réseaux que vous **véhiculez l'image de votre entreprise.**

**[ Soyez visible sur la toile ]**

Hier on vous disait d'être présent sur le web pour trouver des clients. Aujourd'hui, votre présence sur Internet sert aussi à séduire vos futurs collaborateurs.

**Si une entreprise n'a pas de site Internet ou a minima une Page Facebook, pour le candidat (et pour le consommateur ou le grand public), elle n'existe pas.**

Un candidat sera moins enclin à postuler s'il ne trouve pas d'information concernant l'entreprise sur Internet, doutant du sérieux et de la crédibilité du recruteur.

**Petit conseil "connecté" :** Vous avez un site internet avec un nom de domaine ? Exploitez-le jusqu'au bout en utilisant une adresse @nomdevotreentreprise.fr. Une adresse pro fait toujours meilleure impression qu'un @orange.fr ou autre fournisseur. Vous n'êtes qu'à un clic de passer pour une entreprise à la page, ou non...

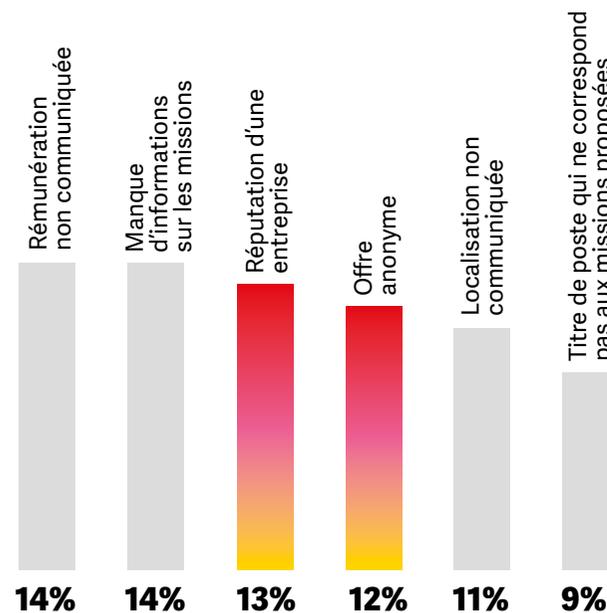
### ... Apprenez à parler de vous

Pour 13% des répondants, la réputation de l'entreprise est un frein à la lecture d'une offre d'emploi. De même, 1/4 des recrutements est rendu difficile à cause d'un déficit d'image de l'entreprise.

Séduire un candidat, c'est aussi **donner une image positive de son entreprise**. Pour donner envie, rien de mieux que de transmettre sa passion, montrer son quotidien et de parler VRAI. Pensez à tous ces

jeunes agriculteurs qui partagent des vidéos depuis leur tracteur. Prenez exemple sur ces entrepreneurs / créateurs qui racontent leurs parcours, le fameux « comment j'en suis arrivé là ». En marketing, on appelle cela du storytelling. En parlant de vous régulièrement et avec sincérité, vous créez une audience qui relaye votre image et vos informations. Vous attirez à vous des talents qui partagent votre vision et vos objectifs.

#### Quels sont vos freins à la lecture d'une offre d'emploi ?



Source : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>



Vous l'aurez compris en lisant ce livre blanc, en matière d'emplois dans le secteur agricole, **vous êtes actuellement « en position de force »**, avec un grand nombre d'offres à pourvoir et des recruteurs au top de leur process de recrutement après la lecture de nos conseils.

### ... Quelques recommandations

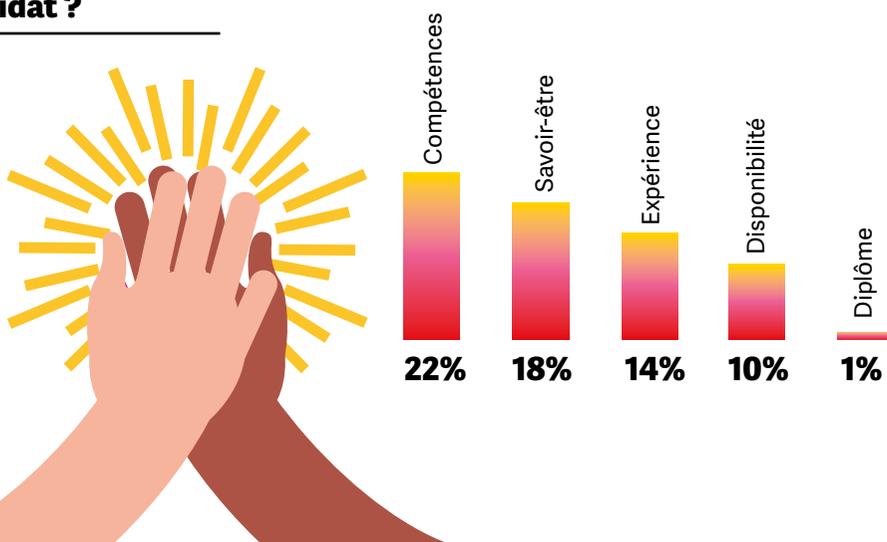
#### → OSEZ CANDIDATER

N'hésitez pas à adresser votre candidature même si vous ne cochez pas toutes les cases de la fiche de poste. L'offre d'emploi mentionne l'ensemble des attentes du recruteur, son candidat idéal. Mais qu'on se le dise, le candidat idéal n'existe pas.

Alors certes, certains critères sont incontournables, mais d'autres le sont moins et cela, seul le recruteur pourra en juger. Restez honnête, ne vous inventez pas une expérience ou une compétence que vous n'avez pas, mais mettez en avant votre envie d'apprendre ou une alternative pour la réalisation de la mission « qui vous fait défaut ».

**Quelles sont vos principales attentes pour recruter un candidat ?**

**35%** La motivation



#### → LA MOTIVATION AVANT TOUT

35% des recruteurs placent la motivation avant tout autre critère de sélection. 18% privilégient aussi le savoir-être au savoir-faire (compétences-expérience). Les entreprises sont donc prêtes à vous accueillir pourvu qu'elles perçoivent votre motivation et vos qualités humaines.

Pour preuve la lettre de motivation reste encore un des incontournables du process de recrutement, jointe évidemment au CV.

### → COMMENT MONTRER SA MOTIVATION ?

Montrer votre intérêt pour l'entreprise :

**Documentez-vous autant que possible sur son activité grâce à des recherches sur Internet.** Ne vous contentez pas du site officiel et de ses réseaux sociaux.

Lisez aussi ce qu'en dit la presse ou des organisations tiers (Chambre d'agriculture par exemple).

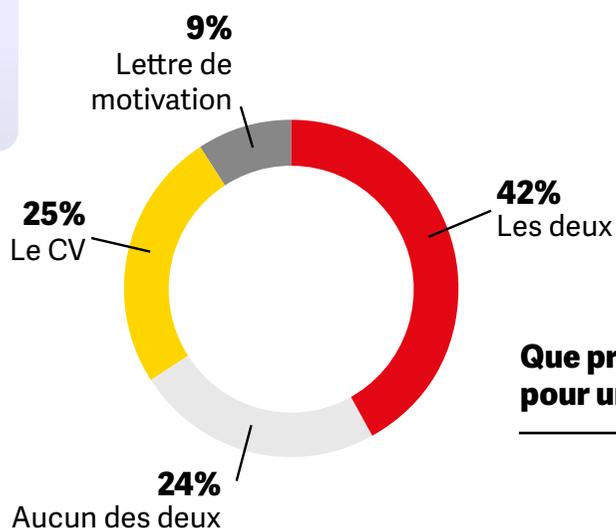
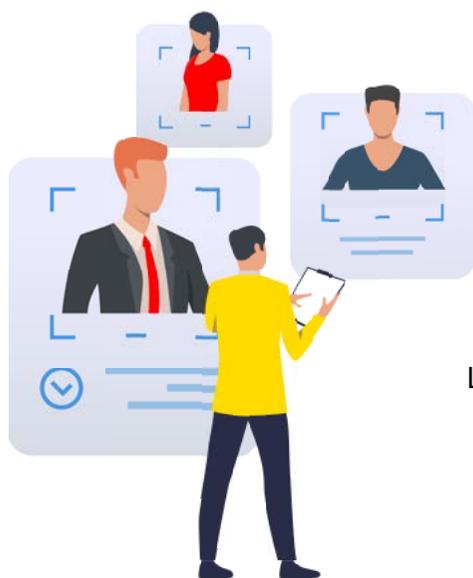
Vous pouvez aussi participer à un événement où elle est présente ou échanger avec des salariés en poste via LinkedIn.

Connaître l'entreprise ce n'est pas seulement pouvoir vanter ses mérites dans une lettre de motivation ou lors d'un entretien, c'est aussi s'assurer que vous partagez ses valeurs et de vous projeter dans ce que serait votre quotidien dans l'entreprise, de ce que vous pourriez lui apporter également.

Identifiez vos qualités, apprenez à dompter vos défauts :

**Un candidat motivé a une démarche pro-active. Il est prêt à apprendre ce qu'il ne sait pas, et prêt à faire profiter l'entreprise de ce qu'il sait.** Savoir qui on est et ce qu'on veut permettra au recruteur de mieux cerner votre profil et votre potentiel.

Montrer comment vous vous verriez évoluer dans l'entreprise, ou quels projets vous auriez envie de mener témoigne aussi de votre investissement dans votre travail à venir. Une façon de rassurer le recruteur sur votre envie de rester « durablement » dans l'entreprise.



### Que privilégiez-vous pour une candidature ?



**Les métiers de la filière agricole sont des métiers d'avenir, offrant des perspectives professionnelles variées.** Nous aurons toujours besoin de nourrir la planète, et surtout d'apprendre à le faire de manière de plus en plus efficace (et résiliente) grâce à de meilleures connaissances agronomiques et à l'innovation dans les pratiques, en respectant l'environnement et en préservant la biodiversité. La diversité des modèles offre à chacun la possibilité de trouver sa place.

Le rôle sociétal de ceux qui contribuent de près ou de loin à assurer cette fonction essentielle de l'alimentation est à reconnaître et à valoriser. En la matière, les futures générations d'actifs auront toujours à faire entendre leur voix auprès des citoyens comme auprès des institutions. Le blason d'Agri au sens large sera redoré, et la filière entière peut (re)gagner le cœur et le soutien des populations.

#### DÉTAILS DE L'ÉTUDE

Étude en ligne menée du 9 octobre 2023 au 28 janvier 2024 auprès d'un échantillon de 826 répondants, étudiants et professionnels du monde agricole. 22 questions pour les candidats / 22 questions pour les recruteurs. 736 répondants résidants en France soit 89%, 9,4% hors France, hors zone UE, 1,4% hors France, zone UE. 32,8% de chefs d'entreprise, 31,8% de salariés, 19,1% de personnes sans emploi et/ou à la recherche d'un emploi et 16,2% d'étudiants.

**Avis donc aux candidats, les opportunités d'emploi dans la filière ne manquent pas.** Les recruteurs peuvent facilement adopter de bonnes pratiques pour séduire davantage de candidats, dont les attentes évoluent au même rythme que ceux de la société et des nouveaux usages du monde du travail. L'agriculture est toutefois le secteur par excellence en matière d'adaptation, et à n'en pas douter saura remporter ce challenge.

#### SOURCES ET DOCUMENTATION COMPLÉMENTAIRE

- <https://www.terre-net.fr/emploi/article/206141/emploi-agricole-89-pourcents-des-travailleurs-aiment-leur-metier>
- Enquête BMO Pôle emploi : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>
- <https://statistiques.msa.fr/chiffres/lemploiagricole/>
- <https://www.fnsea.fr/actualite/C3%A9s/chiffres-cles-emploi-formation-2022/>

# #VIVEZVOTREPASSION

retour SOMMAIRE

## ... Jobagri.com est un véritable outil pour optimiser vos campagnes de recrutement !

### → NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOS RECRUTEMENTS

Jobagri.com est l'un des deux sites dédiés à l'emploi et à la formation, édités par le Groupe France Agricole. Le service est également ouvert aux filières de la Vigne & du Vin sur le site Vitijob.com.



### → DES SOLUTIONS PRINT ET DISPLAY POUR COMMUNIQUER SUR SA MARQUE EMPLOYEUR

Et parce que la publication d'une offre d'emploi ne suffit pas toujours, nous vous accompagnons dans la mise en avant de votre marque employeur afin de donner envie aux candidats de vous rejoindre.

### LES BONNES PRATIQUES POUR :

Rédiger votre lettre de motivation

### FOCUS sur

#### JOBAGRI

Créé en 2018, Jobagri facilite et accompagne quotidiennement les professionnels du secteur : une équipe dédiée de 8 personnes, plus de 7 000 offres d'emploi par an et déjà 4 000 entreprises inscrites. **L'objectif** : favoriser la mise en relation entre les candidats et entreprises autour des métiers d'une même filière.

### → VALORISER DES MÉTIERS QUI NOUS SONT CHERS

A travers différentes actions (interventions écoles, webinaires, podcasts, interviews, salons professionnels, job datings, etc.), **nous informons et sensibilisons le public sur la diversité ainsi que la richesse des métiers de l'agriculture.**

**CONTACTEZ-NOUS**

---

**Si vous souhaitez échanger  
au sujet de vos problématiques  
de recrutement**

**Par mail**  
**contact@jobagri.com**

**Par téléphone**  
**04 11 28 01 51**

Sponsorisé par

