

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Production agricole
et Aménagements paysagers

CRF



JARDINIER(ERE) PAYSAGISTE



12 100
salariés

Légère baisse des effectifs
de -0,2 % par an (#+0,3 %)

Principaux secteurs employeurs



Services
d'aménagement
paysager* (33 %)

* Services d'assistance
(jardinage à domicile)



Administration
publique
(18 %)

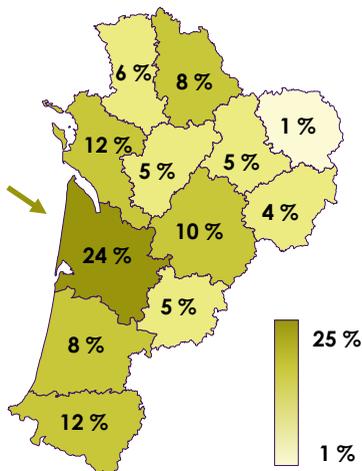


Aide par le
travail**
(12 %)

** Réadaptation
pro./ réinsertion des
pers. handicapées

Répartition par département

La Gironde :
1^{er} département
employeur de
jardinier(ère)s
paysagistes en
Nouvelle-Aquitaine



Conditions d'emploi

CDI ou fonctionnaire : **66 %** (# 71 %)

À temps complet : **78 %** (# 83 %)

Profil de ces salariés

Âge : **38 ans** en moyenne
(# 42 ans)

25 ans et moins : **24 %**
(# 10 %)

55 ans et plus : **14 %**
(# 18 %)

Peu de femmes : **8 %** (# 49 %)

Part en hausse : **+2,2 % / an** (# +0,5 %/an)

Niveau CAP ou équiv. : **38 %** (# 28 %)

BAC+2 et plus : **12 %** (# 39 %)
Part en hausse de **+4,1 %/an** (# +2,8 %/an)

Les qualifications s'élèvent même si les 1^{ers}
niveaux de diplômes sont encore nombreux.

Perspectives et difficultés de recrutements

3 780 projets de recrutements

Des projets de recrutement majoritairement localisés en Gironde (29 %), dans les Landes (12 %), en Charente-Maritime (11 %) et dans les Pyrénées-Atlantiques (10 %).

Source : Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine / BMO 2023

Des conditions d'emploi apparaissant favorables même si des difficultés d'embauches persistent

Les conditions d'exercice du travail se sont améliorées (cf. CCN, couverture sociale, salaires...). De nouveaux avenants ont été signés dont une nouvelle grille des minima conventionnels pour tout le monde et la modification du minimum garanti (MG), une retraite supplémentaire pour les non-cadres en vigueur depuis août 2022, enfin la modification de la prise en charge de la complémentaire santé (désormais 60/40) et un nouvel accord prévoyance santé des TAM cadres du paysage 2023-2028.

Source : UNEP, Union Nationale des Entreprises du Paysage

53 %

jugés difficiles
(#70 %, tous métiers)

34 %

à caractère saisonnier
(#36 %, tous métiers)

Les raisons des difficultés

Les besoins en compétences des entreprises du paysage et les difficultés à recruter touchent tous les niveaux de qualification : ouvriers d'exécution ou qualifiés, encadrement intermédiaire (chefs d'équipes et de chantier) et conducteurs de travaux.

Les principales raisons : déficit de candidats, candidatures insatisfaisantes du fait de qualifications inadéquates, manque de motivation des candidats.



Projections d'emploi

390 par an (1)
(2,7 % de l'effectif annuel)

750 par an (2)
(6,1 % de l'effectif annuel)

- (1) Estimations de la Dares et de France Stratégie, à l'horizon 2030, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes et les départs à la retraite.
- (2) Estimations de l'outil Proj'EM de Cap Métiers, à l'horizon 2027, postes à pourvoir chaque année en région, comprenant les créations de postes, les fins de carrière, les mobilités professionnelles et les données liées à l'inactivité.

Précautions quant à l'interprétation de ces données :

- Il n'existe aucune source de données unique permettant d'élaborer des projections d'emploi à une échelle aussi fine que celle de la profession. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine a donc croisé 2 sources : celle de la Dares/France Stratégie, produite à l'échelle nationale puis régionalisée, et celle de l'outil Proj'EM de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. Les valeurs pour une profession sont calculées proportionnellement à l'emploi dans la famille qui la contient. Ces chiffres sont à interpréter avec précaution : ils traduisent une tendance obtenue à partir d'un croisement de divers indicateurs, avec des méthodes et des horizons différents. Ils sont destinés à nourrir la réflexion et la décision mais ne prétendent pas prédire le futur. Par ailleurs, les deux sources (Dares/France Stratégie et Proj'EM) se focalisent davantage sur l'emploi permanent que sur l'emploi occasionnel ou saisonnier.
- Ces projections d'emploi ont été calculées avant le vote de la réforme des retraites et n'intègrent donc pas les potentielles répercussions sur les estimations de postes à pourvoir.



Effets conjoncturels

Impacts du Covid et autres (géopolitique, économie, climat)

Les entreprises du paysage ont connu des problématiques de fonctionnement liées à la crise Covid et d'autres connexes, en lien notamment, avec l'approvisionnement et la hausse du coût des matières premières...

Par ailleurs, 30 % des entreprises ont moins recruté que prévu en 2020. Et 61 % ont rencontré des difficultés de recrutement dont les deux premières sont l'insuffisance des compétences, au regard de l'offre, et la pénurie de candidats.

Source : Diagnostic-action sur l'impact de la crise Covid 19 mené, auprès des entreprises du paysage par l'IFOP mandaté par OCAPIAT pour conduire l'enquête 2020 2021

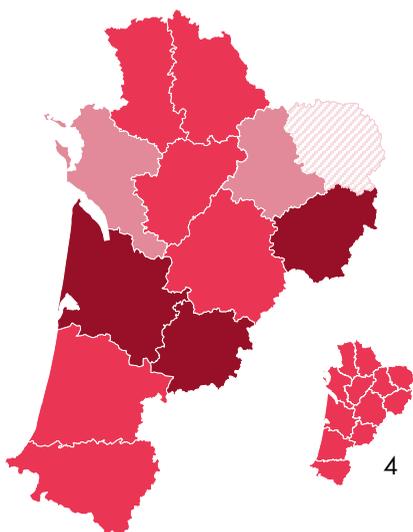
Malgré les tensions inflationnistes, la branche du paysage se montre résiliente et confiante en l'avenir. Les entreprises continuent à recruter du personnel toujours plus qualifié et gardent un niveau d'investissement élevé pour profiter de matériels plus innovants et respectueux de l'environnement.

Pour faire face aux enjeux liés à la crise climatique, les entreprises travaillent à la montée en compétence continue des collaborateurs, notamment sur les sujets de préservation du vivant et de la biodiversité, et à la montée en puissance de l'innovation dans la branche.

Source : Baromètre Unep - VALHOR - AGRICA des entreprises du paysage / 2nd semestre 2022

Indicateurs de tension

Pour la famille de métiers des jardinier(ère)s paysagistes



L'indicateur principal de tension se décline en trois composantes :

1. Le **rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en cat. A** (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
2. Le **taux d'écoulement de la demande d'emploi** (taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de cat. A, B, C : sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
3. La **part des projets de recrutements anticipés comme difficiles** par les employeurs.

(Ces composantes représentent respectivement 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur principal)

L'indicateur de tension pour cette famille de métiers est de 4 au niveau régional

Sources : Dares, Pôle emploi, Les indicateurs de tension en 2021

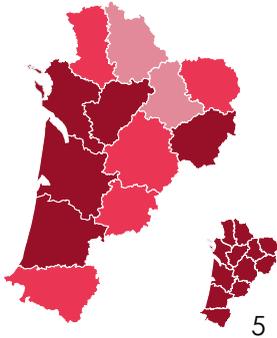
Raisons des tensions territoriales

Pour la famille de métiers des jardinier(ère)s paysagistes

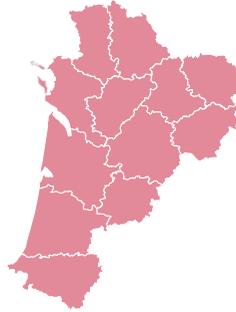
(Ces six indicateurs complémentaires permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires.)



Intensité d'embauches
(tensions liées à un fort turn-over)

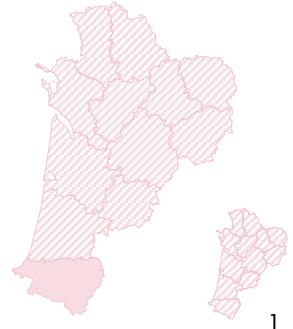


Lien formation-emploi (*)
(tensions liées à une forte spécificité entre formation et emploi)



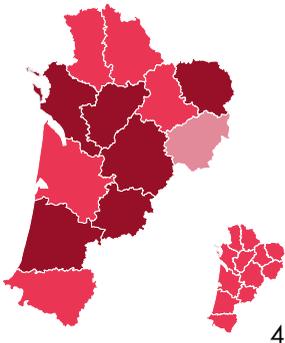
(L'exercice du métier n'étant pas systématiquement conditionné à la détention d'un diplôme particulier, les tensions sur le marché du travail ne proviennent pas de cet indicateur)

Manque de main d'œuvre disponible
(tensions liées à un vivier trop faible de candidats)



(*) Indicateurs disponibles au niveau national uniquement

Non durabilité de l'emploi
(tensions liées à du turn-over et à des conditions potentiellement peu attractives)



Conditions de travail contraignantes (*)
(tensions liées à des conditions de travail peu attractives)



Inadéquation géographique (*)
(tensions liées à un désajustement géographique entre l'offre et la demande)



Evolution des compétences

Les facteurs d'évolution

Évolutions liées aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire

- Évolution de la réglementation des produits phytosanitaires et de la sécurité
- Diversité des sites (ruraux, naturels, horticoles, périurbains/urbains...) demandant des champs de compétence variés
- Renforcement de l'écogestion des espaces de nature : gestion différenciée et durable, plan zéro phyto, plan de désherbage, plan biodiversité, économie des ressources (eau, essences spontanées), normes et labels écologiques



La préservation de la biodiversité et le développement des espaces verts constituent des objectifs de politiques publiques, au niveau national et local (cf. notamment la loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages du 8 août 2016).

Évolutions socio-économiques

- Demande croissante de loisirs de nature favorisant des espaces plus naturels
- Développement de nouveaux marchés / nouvelles tendances, liés à l'importance grandissante accordée aux végétaux et aux espaces paysagers (développement de continuité écologique, de l'agriculture urbaine et des toits végétalisés...).

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT

L'impact sur les compétences

Les compétences « cœur de métier » ne devraient pas être profondément modifiées :

- Technicité et bonne connaissance du monde végétal demeurent des compétences incontournables.
- Rigueur, sens de l'observation, capacité à s'organiser, réactivité et disponibilité restent des qualités très recherchées.
- Aptitude au travail en équipe et bon relationnel sont également souvent requis, notamment pour évoluer vers la fonction de chef d'équipe.

Néanmoins, un certain nombre de pratiques, nouvelles ou ayant évolué, impliquent l'acquisition de compétences plus précises et pointues :

- Pour les activités d'entretien des espaces verts : techniques de dépollution par les plantes, gestion raisonnée de l'eau et des déchets (compostage)...
- En matière d'aménagements paysagers : utilisation de nouveaux matériaux, végétalisation de murs et toitures, création de corridors écologiques, biotopes...

Source : Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Economie Verte, ONEMEV

Le niveau de formation moyen des salariés du paysage connaît des évolutions importantes depuis plusieurs années.

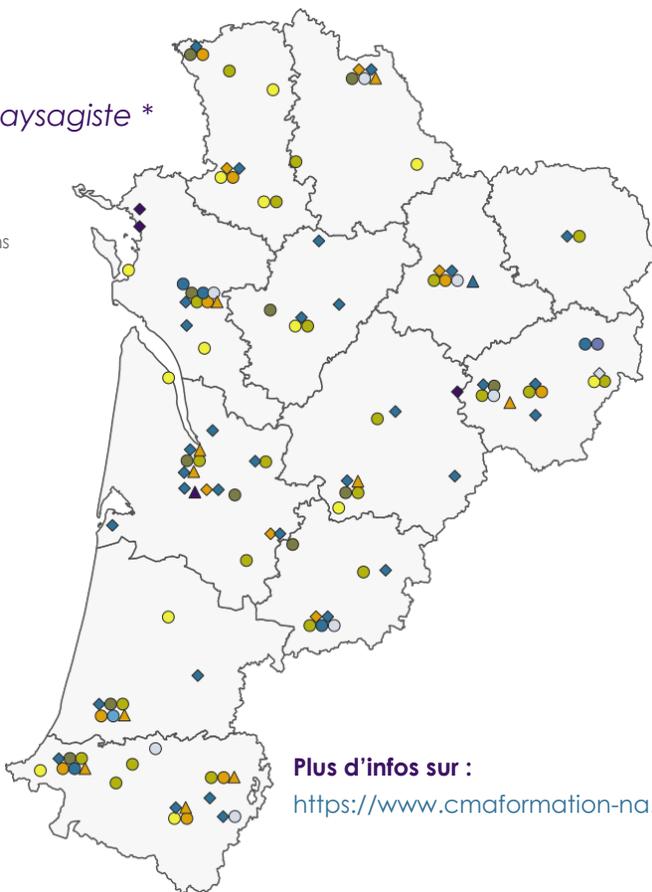
Au sein des entreprises du paysage, **la montée en compétence constante est, de fait, indispensable** pour accompagner les nouvelles prérogatives : génie écologique, lutte contre les espaces invasives, végétalisation de nouveaux espaces, techniques alternatives aux produits phytopharmaceutiques...

Source : Baromètre de l'emploi des entreprises du paysage (année 2021), UNEP

Formation

Jardinier(ère) paysagiste *

*Principales certifications associées au métier



Plus d'infos sur :

<https://www.cmaformation-na.fr/>

Légende

Niveau 3

- ◆ BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien
- ◆ CAP agricole jardinier paysagiste
- ◇ Certificat de spécialisation jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés
- ◆ Titre professionnel ouvrier du paysage

Niveau 4

- Bac pro aménagements paysagers
- Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune
- Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant
- BP option aménagements paysagers
- Certificat de spécialisation arboriste élagueur
- Certificat de spécialisation arrosage automatique : espaces verts et sols sportifs
- Certificat de spécialisation constructions paysagères
- Certificat de spécialisation sols sportifs engazonnés

Niveau 5 et +

- ▲ BTSa aménagements paysagers
- ▲ Diplôme d'état de paysagiste
- ▲ Licence pro mention aménagement paysager : conception, gestion, entretien

L'offre de formation en région

Proposant une palette assez diverse de certifications de niveau V (CAPA, BPA, TP), l'offre de qualification des futurs salariés permanents des aménagements paysagers vient compléter celle plutôt abondante en formation initiale.

Ces formations attirent un public assez nombreux, aux représentations parfois inadéquates ou visant des types d'emplois peu accessibles (emplois publics notamment).

Source : CRF des métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (Groupe de travail)

Pour le métier d'ouvrier(ère) paysagiste, il n'y a pas de certification privilégiée a priori : le BPA Travaux des Aménagements Paysagers semble, notamment, bien répondre aux attentes.

Par ailleurs, les métiers du paysage étant très réglementés, des besoins en formation restent importants :

- en conduite d'engins (CACES),
- en habilitation aux travaux à proximité des réseaux (AIPR),
- en utilisation de produits phytopharmaceutiques (Certificat Certiphyto).

Il y a également de forts besoins sur la thématique de la connaissance / reconnaissance des végétaux pour laquelle la formation initiale n'apparaît pas actuellement suffisante.

D'autre part, ces métiers évoluant vers des pratiques zéro phyto, il y a aussi des besoins en formation sur les techniques alternatives à l'utilisation de produits phytosanitaires et à la mise en œuvre de la biodiversité dans les jardins.

Une nouvelle certification en Nouvelle-Aquitaine

La certification « Animer une équipe de chantier paysager » (dite expérimentale) a été lancée par l'Unep en Nouvelle-Aquitaine sur la base d'une étude d'opportunité réalisée et validée par la CPNE en Agriculture, garante de la future certification.

Le dépôt de cette certification au répertoire spécifique est en cours et l'Unep souhaite, à terme, l'étendre à toutes les régions. Il s'agit d'une reconnaissance de qualification professionnelle visant à faire monter en compétences les salariés du paysage (actuels et à venir), en réponse aux besoins des chefs d'entreprises du secteur.

Cette certification s'adresse principalement aux salariés en poste et en évolution dans une entreprise paysagère. Elle leur permet d'acquérir les compétences managériales nécessaires à l'encadrement d'une équipe lors des chantiers paysagers.

Une 1^{ère} mise en œuvre « test » s'est déroulée avec l'accompagnement d'Ocapiat, de l'ingénierie à la mise en œuvre du projet. La formation a été dispensée par le CFA d'Hasparren (64) de décembre 2022 à mars 2023 (7 stagiaires ont suivi la formation).

Source : UNEP, Délégation Nouvelle-Aquitaine



Enjeux de ressources humaines

Ils portent notamment sur le recrutement de personnel permanent. Cette volonté de fidélisation des professionnels se confronte aussi parfois à la concurrence d'une forte dynamique entrepreneuriale qui pèse sur la perte de main d'œuvre salariée.

Ces enjeux de fidélisation concernent en particulier les profils jeunes qu'il est primordial de pouvoir garder une fois formés et recrutés par les entreprises.

« Comment réussir à fidéliser apprenants et collaborateurs ? »

Principales idées émises lors du séminaire régional école-entreprise de l'UNEP (2022)



Proposer un management adapté aux jeunes

En instaurant un respect mutuel et une bonne ambiance, en associant les jeunes aux projets et valorisant leur travail via l'outil numérique, en donnant une image motivante et professionnelle de ces métiers aux apprenants, en proposant un parcours d'évolution professionnelle dans l'entreprise, en utilisant des techniques et matériels innovants, en créant des conditions salariales et de travail en adéquation avec les attentes des jeunes, en proposant un rythme équilibré entreprise-vie personnelle, en innovant dans les méthodes de management, en chassant les a priori et avec plus de prise en considération des idées des jeunes, en les rendant acteurs, en échangeant ensemble pour comprendre les besoins et les attentes de la nouvelle génération...



Améliorer le dialogue intergénérationnel / Nourrir le besoin de reconnaissance des jeunes

En donnant de l'importance aux jeunes, en cultivant le bien-être (via des temps conviviaux, le partage de centres d'intérêt hors travail...), en pratiquant des activités pour la cohésion de groupe, en érigeant des règles de vie/de politesse réciproques...

En faisant partie d'une équipe dans une ambiance d'entreprise agréable avec de bonnes conditions de travail (locaux, équipements...), en étant valorisés par ses supérieurs et mis en valeur devant ses pairs / le client, en recevant des récompenses salariales et/ou matérielles, en se sentant écoutés par ses supérieurs sur les chantiers / associés à la prise de décision...



Favoriser l'engagement des jeunes dans l'entreprise / la filière

En mettant en place un accueil (journée d'insertion, présentation des « nouveaux ») et du tutorat, en mettant en œuvre un projet d'entreprise, en intégrant les jeunes aux réunions d'équipe, en les faisant participer aux portes ouvertes ou salons professionnels, en les associant au choix des chantiers, en les valorisant professionnellement et financièrement, en les formant aux pratiques innovantes, en facilitant l'acquisition des compétences, en confortant le sentiment d'appartenance à l'entreprise par le biais de missions de confiance, en développant des passerelles inter métiers de l'entreprise, en offrant la possibilité d'une carrière évolutive, en améliorant leurs conditions de travail et offrant des avantages (primes, Pass UNEP)...



Développer les compétences et les responsabilités au sein de l'entreprise / la filière

En adaptant le poste aux compétences du collaborateur, en rédigeant une fiche de poste et en proposant des formations en lien avec cette fiche et les nouvelles pratiques (des formations intéressantes, reconnues, en présentiel/en distanciel...), en disposant d'un catalogue et d'un calendrier de formations sur les savoirs, savoir-être, savoir-faire accessibles en continu, en proposant des prises de responsabilités, en évaluant régulièrement les compétences du collaborateur, en valorisant les personnes compétentes pour donner envie aux autres, en fixant des objectifs, en prenant en compte les attentes des collaborateurs en termes professionnels et de souhaits de formation, en développant les clubs de compétences / l'appartenance à un réseau, en mettant en avant les bonnes pratiques et en les partageant, en favorisant le dialogue...



Pistes d'actions



Promouvoir les métiers et communiquer sur leur réalité.



Fidéliser les professionnels, notamment la main d'œuvre qualifiée.

Selon l'UNEP, le CDI a concerné 36 % des nouvelles embauches en 2020 en France (contre 25,5 % en 2018), devenant le 1^{er} type de contrat proposé à l'embauche.



Sécuriser les parcours des salariés en facilitant la mobilité entre les métiers de la filière et en facilitant aussi les évolutions professionnelles.



Former les professionnels pour répondre aux nouveaux besoins et à la spécificité de certaines tâches.

Selon l'UNEP, les entreprises, confrontées à une tension du marché de l'emploi, font de plus en plus le choix de former eux-mêmes leurs salariés, sur le terrain et en formation continue.



Continuer de développer l'alternance, et notamment l'apprentissage.



Avec la participation de :



ainsi que :

