RÉSEAU HAIES France

Agissons pour l'arbre

Besoins en emplois et compétences pour le conseil en agroforesterie

Rapport de l'étude prospective 2024-2026

Auteur : Baptiste Sanson, Réseau Haies France

Correspondance : baptiste.sanson@reseauhaies.fr

Cette étude prospective a été réalisée dans le cadre du Programme de développement agricole et rural 2024 et 2025 de Réseau Haies France, avec le soutien du CASDAR

Avec la contribution financière du compte d'affectation spéciale développement agricole et rural CASDAR

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Table des matières

Résumé 2

I. Méthodologie 3

A. Objectifs et contexte de l'étude 3

Objectifs de l'étude 3
Contexte de l'étude 3
➔ Un secteur professionnel en évolution, avec l'intégration de nouvelles activités et compétences 3
➔ Un secteur en forte croissance, sous l'effet de politiques publiques ambitieuses 3

B. Déroulé de l'étude 4

C. Périmètres et limites 5

II. Une filière professionnelle émergente mais désormais structurée 6

A. Une filière jeune et récemment professionnalisée 6

B. Une profession fortement qualifiée 8

C. Un tissu d'employeurs diversifié mais dominé par les associations 10

III. Des activités et compétences qui se diversifient progressivement, au-delà de la plantation 12

A. Une activité qui dépasse largement la plantation 12

B. Une montée en compétences centrée sur la gestion durable 13

C. La formation continue comme principal levier de professionnalisation 15

D. En fonction des activités, trois grands blocs de métiers qui émergent 16

IV. Un marché de l'emploi relativement stable après une forte dynamique de recrutement 17

A. Une forte dynamique de recrutement de 2021 à 2024, portée par les politiques publiques 17

B. Des difficultés de recrutement finalement modérées 18

C. Une dynamique de l'emploi globalement favorable mais prudente 20

Conclusion et recommandations 21

Recommandation 1 : Structurer une offre de formation continue adaptée aux besoins émergents 21
Recommandation 2 : Développer les partenariats avec les organismes de formation 21
Pour développer cette offre de formation, favoriser les collaborations entre les réseaux professionnels de l'arbre hors forêt, les établissements d'enseignement agricole, les centres de formation pour construire ces formations, les promouvoir auprès des professionnels du secteur, sécuriser les parcours d'entrée dans la filière. 21
Recommandation 3 : Renforcer les dispositifs de transmission entre pairs 21
Recommandation 4 : Améliorer l'attractivité des métiers 21
Recommandation 5 : Suivre les besoins en emplois et compétences de la filière 21

Résumé

Le secteur professionnel de l'arbre hors forêt a connu à partir de 2021 une phase de développement sans précédent sous l'effet conjugué du Plan de relance (mesure « Plantons des haies », lancée en janvier 2021) et du Pacte en faveur de la haie (appels à projet « Plantation », lancés en mars 2024). Cette dynamique a entraîné une augmentation significative des recrutements, une diversification rapide des activités de conseil et une évolution profonde des compétences attendues des professionnels de l'arbre hors forêt.

Dans ce contexte, et alors que le métier de conseil en agroforesterie apparaissait comme potentiellement en tension pour atteindre les objectifs du Pacte en faveur de la haie à l'horizon 2030, Réseau Haies France a proposé, dans le cadre de son Programme de développement agricole et rural (PDAR) 2024, de réaliser une étude prospective pour recueillir les besoins en emplois, activités et compétences des professionnels de l'arbre hors forêt.

Conduite par Réseau Haies France auprès de 422 professionnels et 152 structures employeuses, cette étude constitue la première analyse nationale dédiée aux métiers de l'arbre hors forêt. Elle s'est déroulée du 3 décembre 2024 au 15 février 2025, alors que des réductions de près de 2/3 du budget avaient été annoncées en octobre 2024. Les résultats doivent donc être interprétés au regard de ce contexte de forte incertitude budgétaire, qui s'est confirmé ensuite avec le non-renouvellement des appels à projet du Pacte en faveur de la haie.

L'étude met en évidence une filière jeune et en forte croissance, avec 53 % des professionnels âgés de moins de 35 ans et autant de nouveaux entrants entre 2021 et 2024 qu'au cours des vingt années précédentes. Les professionnels de cette filière sont fortement qualifiés et majoritairement employés au sein d'associations, de collectivités, de chambres d'agriculture et d'établissements publics.

Les résultats mettent en évidence une transformation progressive du cœur de métier de technicien conseil en agroforesterie : historiquement centré sur la plantation, le métier évolue pour intégrer la gestion durable des haies, leur restauration, leur valorisation économique.

L'analyse des compétences révèle des besoins prioritaires de professionnalisation qui concernent la réglementation, la physiologie des arbres, l'agronomie, les plans de gestion durable des haies et les techniques de restauration. À l'inverse, les compétences liées à la plantation et à la conduite de projet apparaissent globalement bien maîtrisées.

Les résultats soulignent également que la transmission entre pairs et les formations courtes sont les modalités privilégiées de professionnalisation. L'analyse du marché de l'emploi révèle une dynamique de recrutement réelle mais relativement stabilisée à court et moyen terme, marché de l'emploi qui s'est par la suite dégradé avec la fin des appels à projet du Pacte en faveur de la haie.

L'étude conclut que les principaux enjeux de la filière reposent moins sur la création d'un nouveau diplôme spécialisé de Technicien conseil en agroforesterie que sur le renforcement de la transmission entre pairs et le développement d'une offre structurée de formations continues permettant de répondre aux besoins de montée en compétences identifiés, en s'appuyant sur un référentiel partagé des activités et compétences.

I. Méthodologie

A. Objectifs et contexte de l'étude

Objectifs de l'étude

Afin d'anticiper et d'accompagner les mutations du secteur professionnel de l'arbre hors forêt dans un contexte de montée en puissance des politiques publiques consacrées à cette thématique, cette étude a été réalisée par Réseau Haies France, avec pour objectifs de :

- Décrire les types de métiers exercés dans la filière de l'arbre hors forêt, leurs dénominateurs communs et leurs articulations (technicien conseil / chargé de développement / etc)
- Identifier les parcours de formation des professionnels de ce secteur
- Recenser les activités et les compétences des professionnels de ce secteur
- Quantifier et qualifier les besoins de recrutement des structures employeuses de ce secteur

Contexte de l'étude

➔ Un secteur professionnel en évolution, avec l'intégration de nouvelles activités et compétences

Le métier de « Technicien conseil agroforesterie » se transforme très rapidement, avec des activités centrées historiquement sur la plantation qui évoluent vers d'autres étapes du cycle de développement de l'arbre : restauration et gestion durable des haies, accompagnement des filières amont « graines et plants », accompagnement des filières de valorisation économique, etc. Ces activités s'inscrivent dans un contexte réglementaire, économique et de politiques publiques qui est lui aussi en mutation rapide avec de nouveaux dispositifs tels que les paiements pour services environnementaux, le Label Bas Carbone, l'Ecorégime, etc. Enfin, le développement récent d'outils géomatiques de conseil en agroforesterie contribue également à faire évoluer les activités et besoins en compétences de ce secteur professionnel.

Il n'existe pas de référentiel de diplôme correspondant au métier de "Technicien-conseil en agroforesterie". Les agents exerçant des activités de technicien ou de conseil en agroforesterie et qui affichent cet intitulé de poste ont des parcours de formation qui diffèrent avec néanmoins une fréquence plus élevée des parcours de type master, BTS Agricole, et ingénieur agronome. Cette diversité est plutôt perçue comme une richesse. L'étude devra permettre de mieux cerner ces parcours de formation.

➔ Un secteur en forte croissance, sous l'effet de politiques publiques ambitieuses

On observe une croissance continue du nombre de structures exerçant une activité dans le domaine de l'arbre hors forêt depuis 2015, avec une croissance particulièrement forte depuis 2020. Cette tendance peut être estimée par le nombre de structures adhérentes à Réseau Haies France (cf. figure 1).

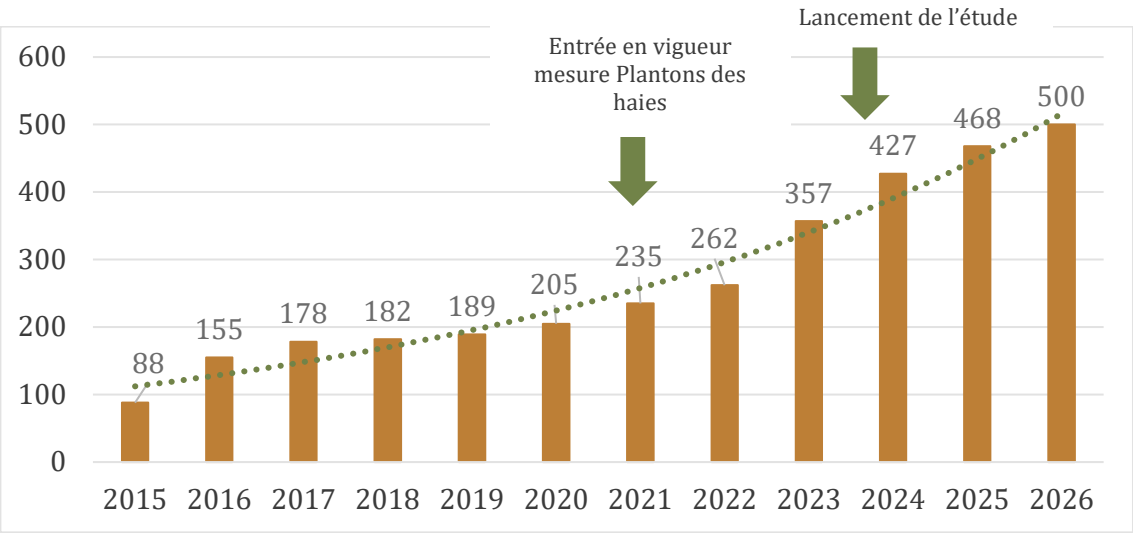


Figure n°1 : nombre de structures adhérentes à Réseau Haies France de 2015 à 2026

Parmi ces structures, beaucoup ont fortement recruté en réponse à la mesure « Plantons des haies » du Plan de relance, avec parfois un doublement des effectifs, et certaines rencontrent des difficultés à recruter, particulièrement pour le métier de « Technicien conseil en agroforesterie ». En cours d'année 2024, ce métier était donc identifié comme potentiellement « en tension ».

Au regard de cet enjeu, l'étude avait pour objectifs de caractériser le nombre et la nature des recrutements effectués au cours des dernières années, de préciser les difficultés éventuelles de recrutement et d'analyser les perspectives de recrutement pour mieux quantifier ce marché de l'emploi.

B. Déroulé de l'étude

L'étude prospective a été réalisée du 3 décembre 2024 au 15 février 2025 avec l'appui de Agroparistech Junior Entreprise. Elle était composée de deux volets :

- Un questionnaire destiné aux agents : entièrement anonyme, il portait sur le parcours de formation, les activités exercées, les compétences maîtrisées et les besoins en compétences.

- Un questionnaire destiné aux structures employeuses : non anonymisé, il visait à identifier les recrutements passés et futurs, les activités réalisées, les perspectives de développement d'activité.

Ces deux questionnaires (cf. annexes 1 et 2) ont été implémentés sous le logiciel Typeform. Ils ont été diffusés par mail auprès de près de 900 destinaires. Des relances régulières ont été effectuées tout au long de l'étude afin d'obtenir un taux de réponse satisfaisant.

L'étude a permis de recueillir les réponses de :
- **422 réponses** au questionnaire « agents » (pour un objectif visé de 400 réponses)
- **152 réponses** au questionnaire « structure » (pour un objectif de 150 réponses).

Ces résultats sont estimés suffisamment nombreux pour être exploitables pour le questionnaire « agents ». S'agissant du questionnaire « structures », le nombre de réponse est suffisant pour faire des analyses sur la globalité des réponses, mais pas pour faire des analyses comparatives par type de structures, même si des tendances se dégagent. Cette analyse comparative par type de structure ne fait donc pas l'objet d'une présentation dans cette synthèse.

C. Périmètres et limites

Tant pour le questionnaire « agents » que pour le questionnaire « structure », l'étude s'est intéressée à trois métiers types (cf. détail dans le tableau ci-dessous) :

- Technicien.ne / conseiller.e
- Chargé.e de mission (ou d'étude, de projets, d'étude, de développement)
- Responsable (cheff.e de service, dirigeant.e) d'agents occupant un des postes ci-dessus

Métiers types	Descriptif
Technicien.ne Conseil	Préconise les solutions techniques, organise, coordonne la réalisation et/ou réalise les chantiers liés à la plantation, la restauration, la gestion durable, et la valorisation de l'arbre hors forêt sous toutes ses formes
Chargé.e de développement	Conduit des projets de développement des filières amont et aval de l'arbre hors forêt, apporte un appui à la conception, le suivi, et la mise en œuvre des politiques publiques de l'arbre hors-forêt, participe au renforcement des connaissances dans le domaine de l'arbre hors forêt par la réalisation d'études ou de travaux de recherche
Responsable-Coordinateur-trice	Occupe un poste d'encadrement (RH, administratif, financier) de techniciens conseils ou de chargé de développement, participe à l'élaboration de la stratégie de la structure dans le domaine de l'arbre hors forêt, assure la représentation de la structure

Ces trois catégories de métiers types ont été définies à partir d'une analyse des intitulés de poste de plus de 800 agents exerçant des activités de conseil en agroforesterie (cf. annexe 3). Un des objectifs de l'étude était de tester la pertinence de ces catégories en déterminant s'il existe des différences significatives entre ces métiers types (en termes d'activité exercées, de parcours de formation, de rémunération, de recrutements, etc).

Les professionnels qui ne consacrent qu'une portion de leur activité à l'arbre hors forêt ont été comptabilisés dans l'étude (par exemple, un « Conseiller agro-environnement » qui consacre seulement une partie de son temps à l'agroforesterie dans le cadre d'une mission plus large).

En revanche, n'étaient pas pris en compte dans l'étude :

- Les agents intervenant en support des métiers techniques spécialisés de l'arbre hors forêt : communication, secrétariat comptable, géomatique, postes de direction ou gestion de l'établissement.

- Les agents des filières amont « Graines et plants » : collecteurs, semenciers ou pépiniéristes.

- Les agents des entreprises de paysage, des travaux agricoles ou forestiers, qui exercent une activité en lien avec l'agroforesterie (préparation et mise en œuvre des plantations notamment, mais aussi coupe, bucheronnage, etc).

- Les agents de l'enseignement technique agricole (enseignants, formateurs, directeurs et salariés des exploitations agricoles),

- Les chercheurs/chercheuses, travaillant sur le sujet de l'arbre hors forêt

- Les agents des services de l'Etat, des Conseils régionaux, Départements, Agences de l'Etat, travaillant sur le sujet de l'arbre hors forêt, notamment pour la conception et l'instruction des dispositifs d'aide

L'étude était donc essentiellement ciblée sur les métiers de conseil en agroforesterie, dans son acceptation large, incluant des techniciens conseils, des chargés de mission ou des responsables de structures pouvant en partie exercer une activité de conseil. C'est pourquoi bien que le titre initial envisagé pour l'étude était « Besoins en emplois et compétences pour les professionnels de l'arbre hors forêt à l'horizon 2030 », il paraît plus précis de la dénommer « Besoins en emplois et compétences pour le conseil en agroforesterie 2024-2026 ». L'horizon temporel de l'étude, initialement envisagé à 2030 pour correspondre aux objectifs à 2030 du Pacte en faveur de la haie par des extrapolations de tendance, a été ramené à l'année 2026 qui correspond à l'année pour laquelle il était demandé aux structures leurs perspectives de recrutement. Compte tenu de la fin des appels à projet du Pacte intervenue après l'étude, toute extrapolation des résultats de la tendance 2024-2026 à l'horizon 2030 aurait en effet été très discutable.

II. Une filière professionnelle émergente mais désormais structurée

A. Une filière jeune et récemment professionnalisée

Les professionnels de l'arbre hors forêt se caractérisent par leur jeunesse (cf. Figure n°2). Plus de la moitié des répondants ont moins de 35 ans et un tiers moins de 30 ans. Cette situation reflète la dynamique récente du secteur et la forte attractivité des métiers liés à l'arbre et l'agroforesterie. Toutefois, cette jeunesse implique également des besoins importants de professionnalisation.

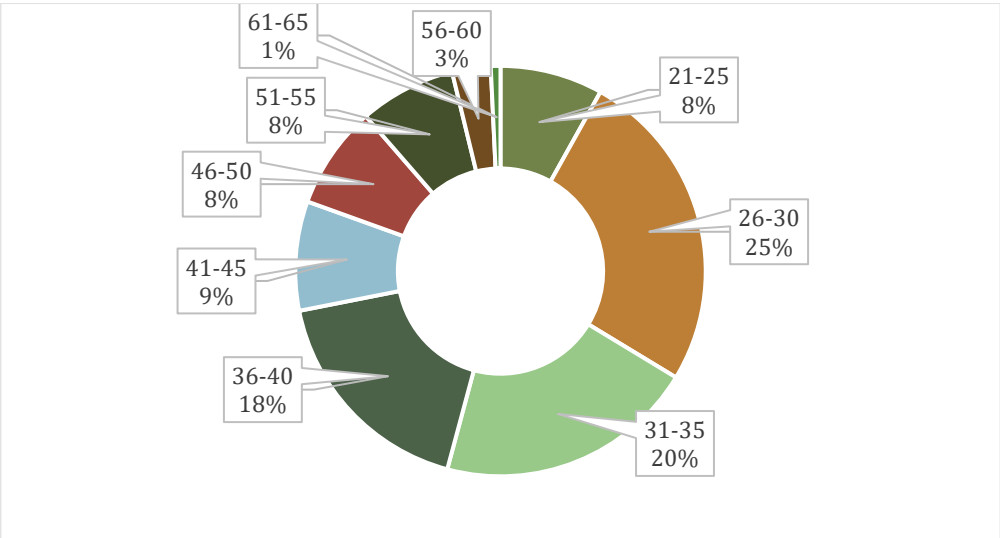


Figure n°2 : Âge des agents

Parmi ces emplois on dénombre presque autant d'hommes que de femmes, avec une légère prédominance des hommes (53%).

Les emplois apparaissent relativement stabilisés puisque plus de 63 % des professionnels sont employés en CDI (cf. Figure n°3).

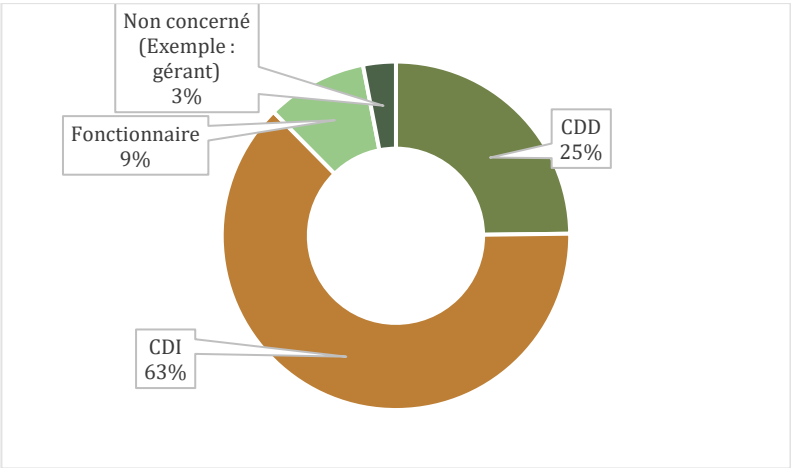


Figure n°3 : Contrats de travail

L'étude montre également qu'autant de professionnels ont démarré une activité dans le domaine de l'arbre hors forêt entre 2021 et 2024 qu'au cours des deux décennies précédentes (cf. Figure n°4). La profession est donc confrontée à une croissance très rapide de ses effectifs, directement imputable à l'entrée en vigueur de la mesure Plantons des haies du Plan de relance, puis du Pacte en faveur de la haie. Cette croissance explique également la jeunesse observée parmi les répondants.

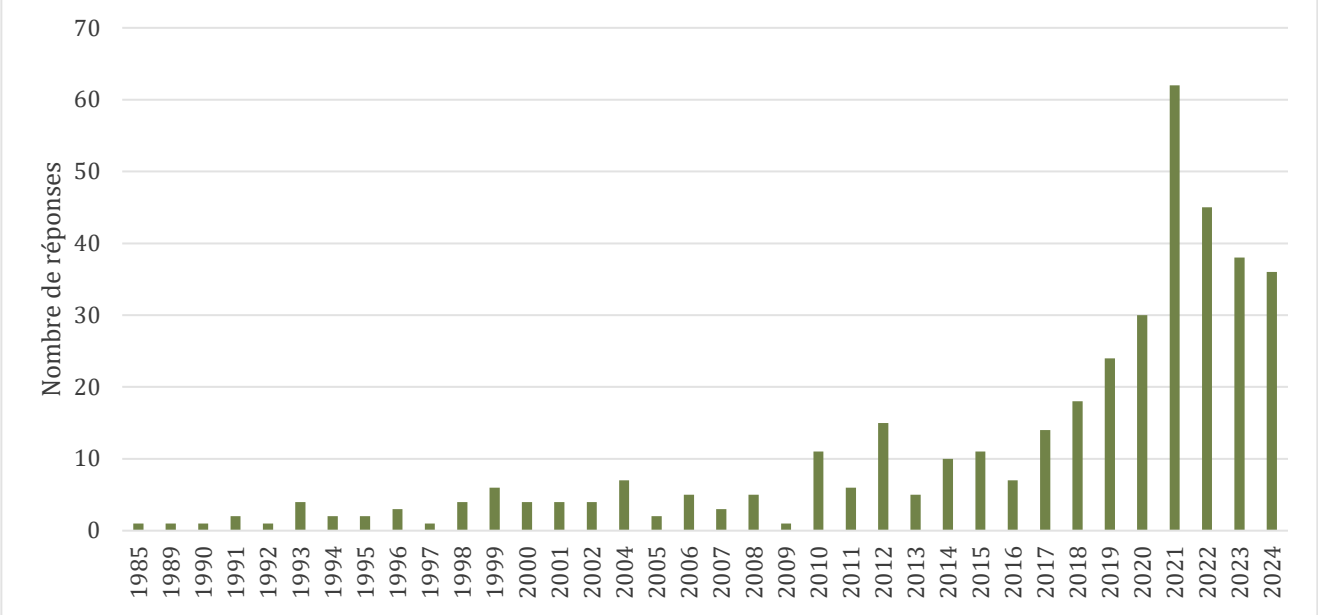


Figure n°4 : Année de démarrage d'une activité dans le domaine de l'arbre hors-forêt

L'analyse de la part d'activité exercée par les agents dans le domaine de l'arbre hors forêt rapportée à la totalité de leur activité met en évident qu'une part significative d'agents ne travaillent pas exclusivement sur l'arbre hors forêt (cf. Figure n°5) :

- 45% des agents ont plus de 90 % de leur activité qui concerne l'arbre hors forêt
- 24% des agents ont 50 à 90% de leur activité qui concerne l'arbre hors forêt
- 21% des agents ont 20 à 50% de leur activité qui concerne l'arbre hors forêt
- 10% des agents moins 20 % de leur activité qui concerne l'arbre hors forêt

Cette analyse converge avec l'analyse des intitulés de poste des agents qui montre que certains agents se consacrent quasi-exclusivement à l'arbre hors forêt (intitulés de poste tels que « technicien-bocage », « conseiller agroforestier ») tandis que pour d'autres agents l'activité arbre hors forêt s'inscrit dans une mission plus large

agricole, environnementale, ou rattachée à la forêt (intitulés de poste tels que « Chargé de mission agriculture et biodiversité » , « Chargée de mission agro-environnement » , « Chargé de mission Trame Verte et Bleue », etc).

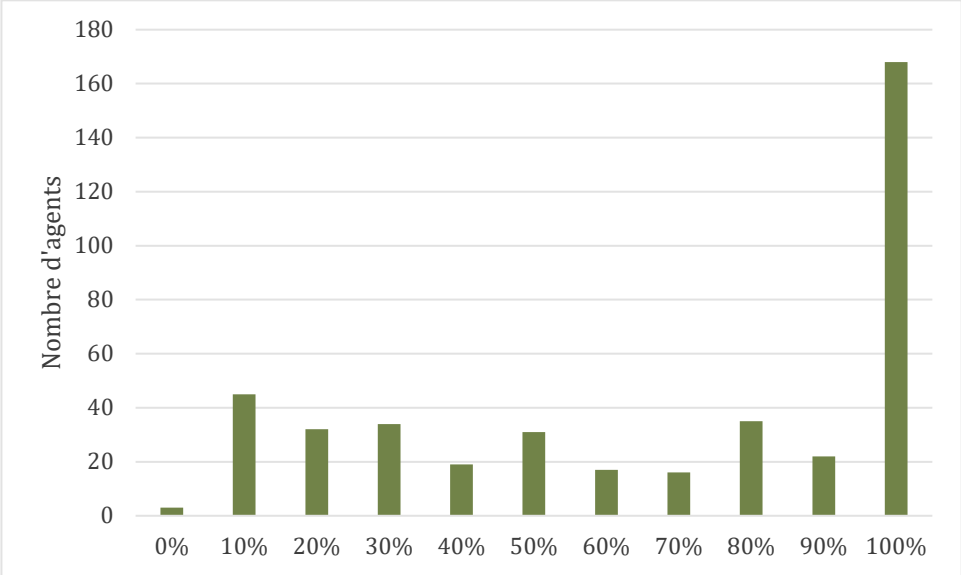


Figure n°5 : Part de l'activité exercée dans le domaine de l'arbre hors forêt

Ces résultats permettent d'expliquer l'augmentation spectaculaire des agents qui ont démarré une activité dans le domaine de l'arbre hors forêt à partir de l'année 2021. Il est très probable que cette progression se soit faite non par des recrutements de nouveaux agents mais par l'affectation de la thématique « arbre hors forêt » à des agents déjà en poste au sein des structures, et exerçant une activité sur des sujets similaires. Ce mécanisme a permis à ces structures d'être en capacité de répondre rapidement à la mesure Plantons des haies du Plan de relance, dynamique qui s'est confirmée ensuite avec les appels à projet du Pacte en faveur de la haie. Cette réactivité et d'adaptation au marché de l'emploi est un atout du secteur professionnel de l'arbre hors forêt qui a fait preuve de sa capacité à changer d'échelle pour s'adapter à la montée en puissance des politiques publiques. Néanmoins, cela signifie qu'une part significative des professionnels de ce secteur a une expérience récente et doit consolider ses compétences techniques.

B. Une profession fortement qualifiée

Les résultats de l'étude relatifs à la formation montrent un niveau de qualification particulièrement élevé (cf. Figure n°6). Les diplômes les plus représentés sont :

- Master : 22,4 %
- BTSA : 16,7 %
- Diplôme d'ingénieur agronome ou agriculture : 12,1 %
- Bac général : 11,7 %
- Licence professionnelle : 10,4 %
- Licence générale : 8,4 %

Les niveaux Bac +3 à Bac +5 représentent ainsi la majorité des répondants. Cela témoigne que les métiers de ce secteur professionnel ne correspondent pas à des métiers d'exécution mais à des métiers d'expertise mobilisant des compétences scientifiques, techniques et relationnelles élevées.

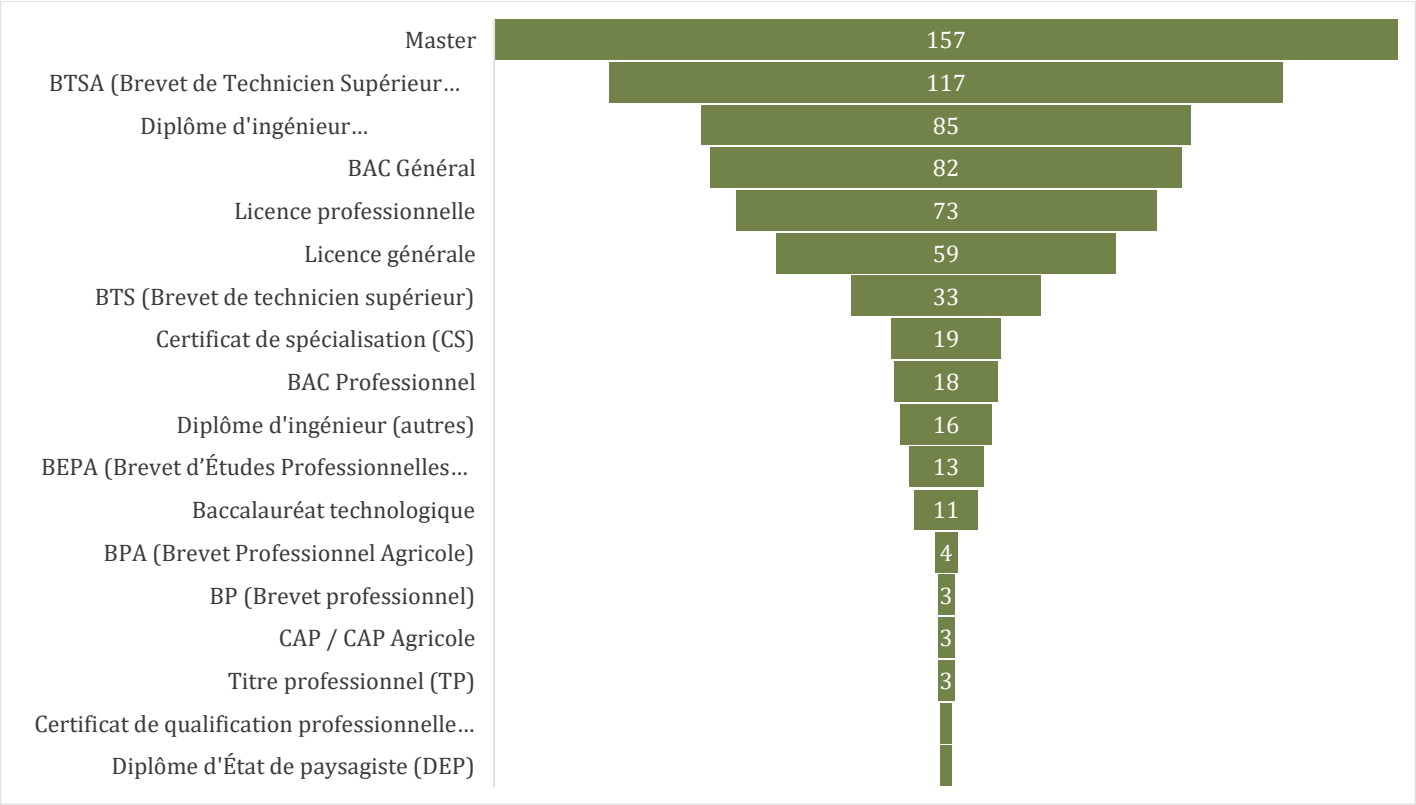


Figure n°6 : Diplôme ou formation des agents

Le salaire annuel brut des répondants se situe autour de 30 676 € / par an et varie selon l'ancienneté (cf. Figure n°7) et les métiers types exercés (cf. Figure n°8).

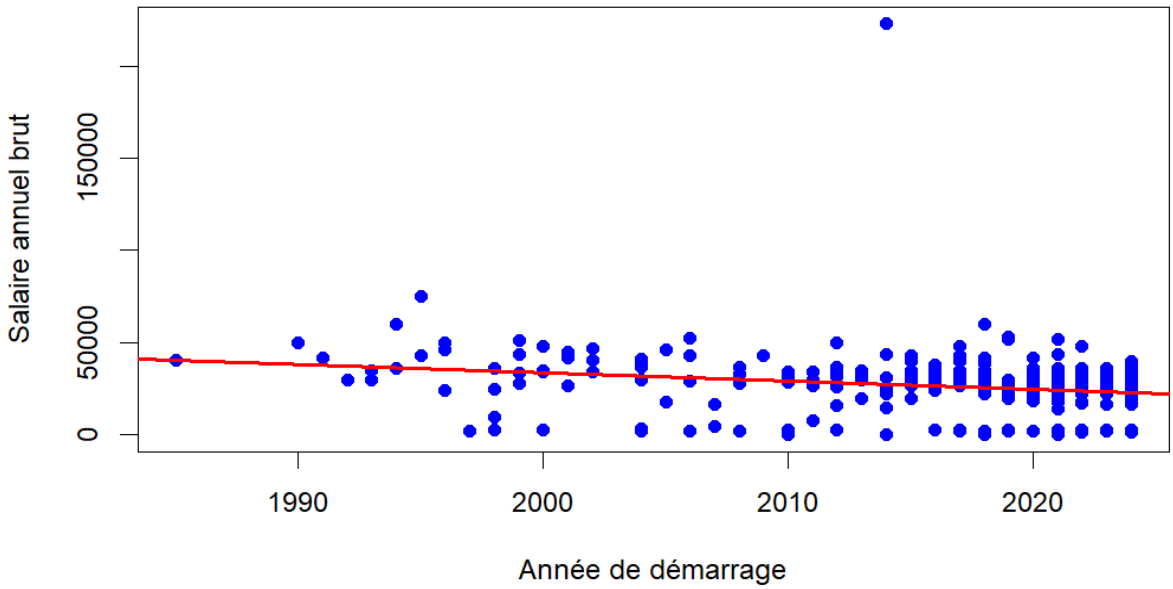


Figure n°7 : Régression linéaire du salaire annuel brut en fonction de l'ancienneté

Ce salaire brut annuel de 30 767 € correspond à environ 2 560 € brut par mois. Pour un technicien conseil en agroforesterie débutant ou ayant peu d'expérience, cette rémunération apparaît globalement cohérente avec les pratiques du secteur. Elle se situe toutefois plutôt dans la fourchette basse des salaires observés. Pour un professionnel expérimenté, autonome dans le conseil, l'animation de projets ou le montage de dossiers, ce niveau

de rémunération peut être considéré comme relativement faible. L'analyse du Figure n°8 permet d'observer néanmoins une variation de la distribution des salaires entre les différents métiers types, qui semble cohérente.

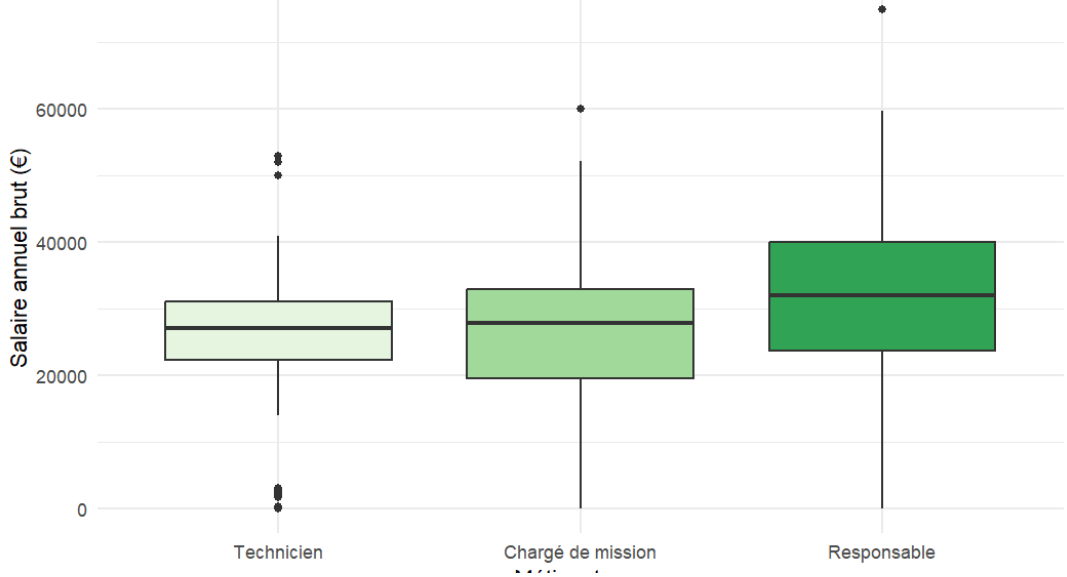


Figure n°8 : Distribution des salaires selon les métiers types

C. Un tissu d'employeurs diversifié mais dominé par les associations

Les associations constituent le principal employeur de la filière et représentent plus de la moitié des structures répondantes (cf. Figure n°9). Elles sont accompagnées par les chambres d'agriculture, les collectivités territoriales et les établissements publics et, dans une moindre mesure, les formes sociétaires et d'auto-entreprise. Cette répartition confirme que le développement de l'arbre hors forêt repose encore largement sur des organisations de l'économie sociale et solidaire, même si l'implication des collectivités et des acteurs économiques tend à se renforcer.

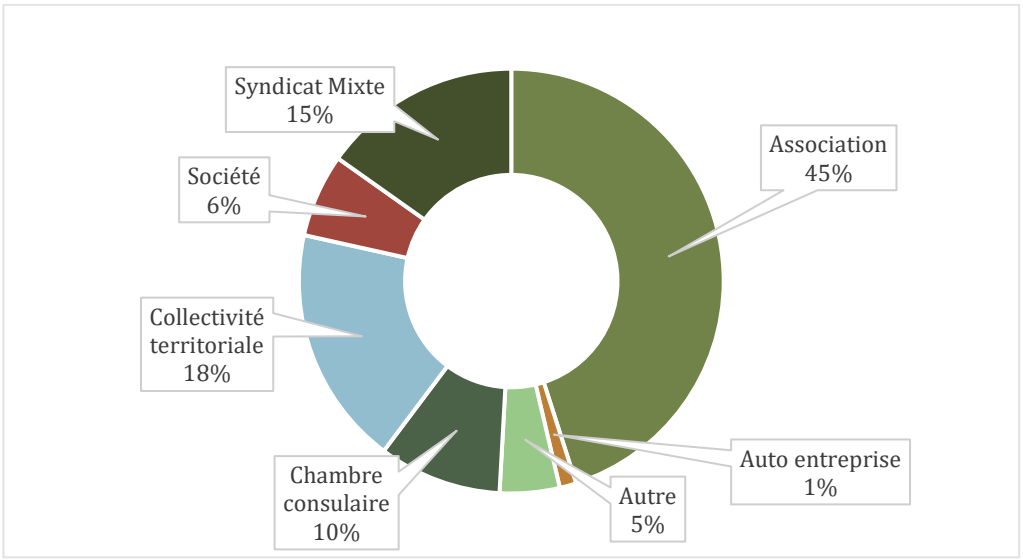


Figure n°9 : Statut juridique de la structure employeuse

Ces structures restent en majorité de petite ou moyenne taille (cf. Figure n°10). Cette organisation explique la forte polyvalence observée chez les professionnels, amenés à intervenir simultanément sur plusieurs domaines d'activité.



Figure n°10 : Taille de l'établissement employeur, en nombre de salariés

Le réseau d'employeurs apparaît relativement dense et réparti sur l'ensemble du territoire métropolitain (Cf. Figure n°11). Les régions les plus représentées sont la Bretagne (15% des 152 structures employeuses ayant répondu à l'étude), la Normandie (13%), les Pays de la Loire (11%), l'Occitanie (11%) et la Nouvelle-Aquitaine (10%). Cette prédominance des régions de l'Ouest correspond aux territoires historiquement engagés dans des politiques bocagères et agroforestières.

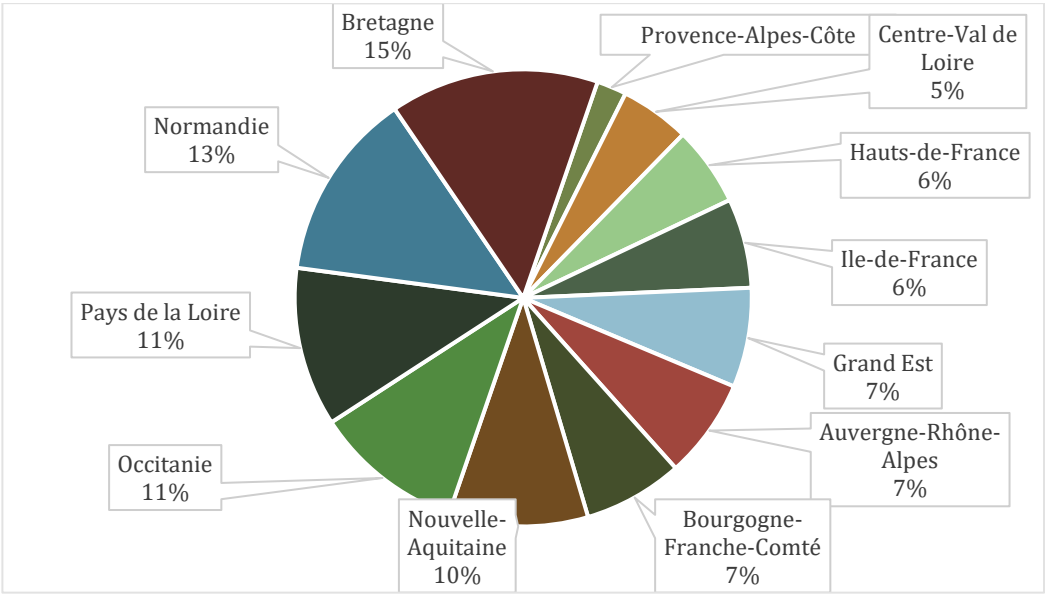


Figure n°11 : Répartition des structures employeuses par région administrative

L'analyse des années de démarrage d'une activité dans le domaine de l'arbre hors forêt par les différentes structures (cf. Figure n°12) semble refléter les principales étapes de construction des politiques publiques en faveur de la haie et l'agroforesterie :

- Les quelques structures créées avant les années 1990 apparaissent comme des pionnières, à une période où les haies ne bénéficient pas encore d'un soutien public spécifique.
- Un premier essor est observable dans les années 1990, en parallèle de la montée des préoccupations environnementales, des premiers programmes de plantation de haies champêtres par les Départements dans le cadre de la loi sur la décentralisation, et du développement des premières mesures agro-environnementales favorables au bocage.
- Le pic observé autour de l'an 2000 coïncide avec l'émergence de l'agroforesterie moderne en France, portée par la recherche, les réseaux d'acteurs et les premiers soutiens européens.

- La progression régulière des créations au cours des années 2010 semble traduire la structuration progressive du secteur, soutenue notamment par le Plan de développement de l'agroforesterie (2015-2020) et par l'intégration croissante des enjeux de biodiversité, de climat et de qualité de l'eau dans les politiques agricoles.
- Enfin, la forte augmentation observée entre 2020 et 2022 correspond très étroitement à la mise en œuvre de la mesure « Plantons des haies » du Plan France Relance, qui a généré une demande importante en ingénierie, animation et accompagnement technique.

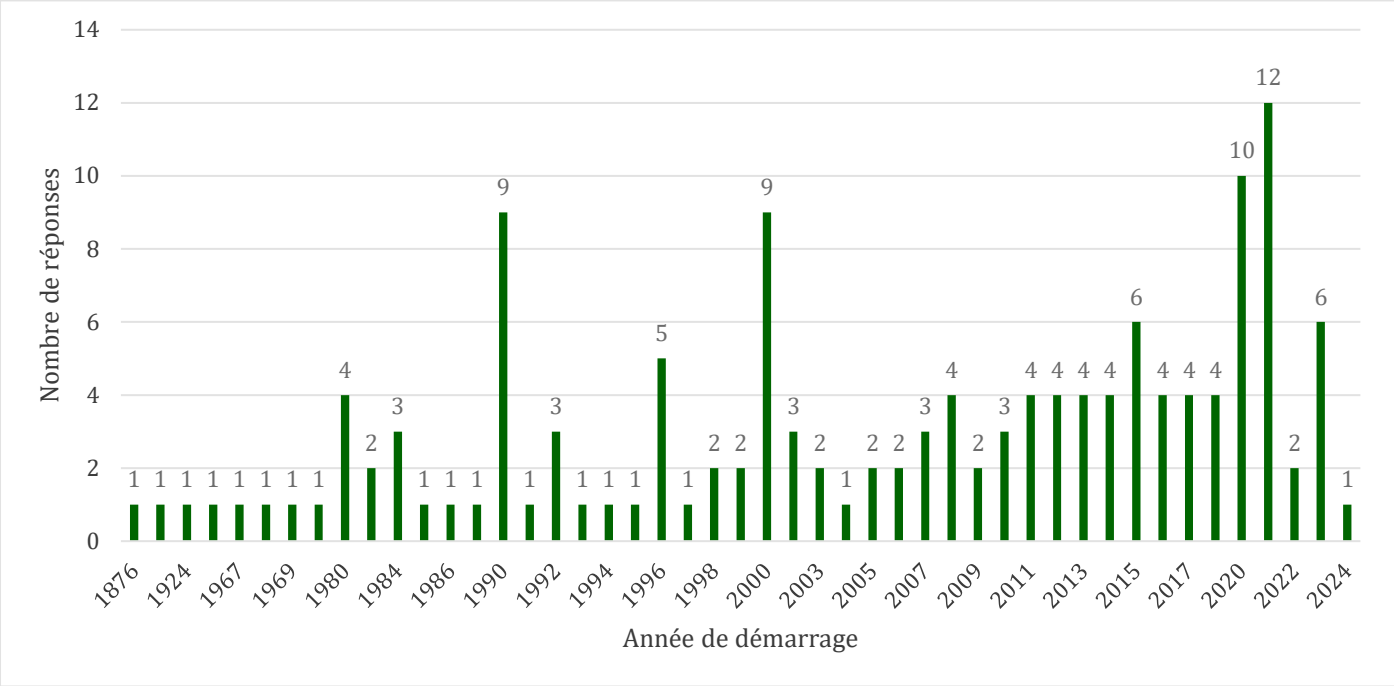


Figure n°12 : Année de démarrage d'une activité autour de l'arbre hors forêt parmi les structures

III. Des activités et compétences qui se diversifient progressivement, au-delà de la plantation

A. Une activité qui dépasse largement la plantation

L'analyse des activités exercées (cf. Tableau n°1) montre que les métiers de l'arbre hors forêt ne se limitent plus à la plantation. Si l'accompagnement des projets de plantation demeure l'activité dominante (note de 6,2), les résultats montrent une diversification importante des missions exercées.

Les professionnels interviennent désormais sur :

- la gestion durable et la restauration des haies ;
- l'animation de réseaux ;
- la formation ;
- la valorisation économique des haies ;
- la sensibilisation ;
- l'élaboration de politiques publiques ;
- l'accompagnement réglementaire ;
- les études et travaux de recherche.

Tableau n°1 : Détail des activités exercées sur le total de l'activité (0 = part très faible / 9 = part très importante)

Plantation	Accompagnement à la conception et à la réalisation de projets d'aménagements agroforestiers (plantation, régénération naturelle, etc)	6,2
Animation	Animation de réseaux	4,6
Gestion-Restauration	Conseil à la restauration et à la gestion durable des haies et des systèmes agroforestiers _(exemple : réalisation de PGDH, marquage de chantiers, diagnostics)_	4,2
Formation	Conception et animation de formation autour de l'arbre hors-forêt	4,2
Valorisation	Accompagnement du développement des filières de valorisation des haies _(exemple : création de nouveaux débouchés, accompagnement et mise en œuvre de chantiers de valorisation des haies, etc)_	4,1
Sensibilisation	Sensibilisation-communication _(exemple : animation scolaire, organisation d'événements, production de documentation, etc)_	4,0
Politiques publiques	Participation à l'élaboration de programmes, dispositifs, politiques publiques autour de l'arbre hors-forêt	3,7
Etudes-Recherche	Participation à des études ou travaux de recherche autour de l'arbre hors-forêt	3,6
Réglementation	Accompagnement réglementaire à la prise en compte de l'arbre hors-forêt _(exemple : prise en compte de l'arbre dans les démarches d'urbanisme ou de planification territoriale, accompagnement déplacement de haie)_	3,5
Filières Amont	Accompagnement du développement des filières amont (ex : Appui à la structuration de filière de collecte de graines de ligneux / Appui à la structuration de filières de production de jeunes plants / etc)	3,5

Trois tendances ressortent de ces réponses :

- Le passage de la plantation à la gestion durable : les activités liées à la restauration et à la gestion durable des haies occupent désormais une place presque aussi importante que les activités de plantation.
- Le développement de l'ingénierie territoriale : l'animation arrive en deuxième position des activités exercées. Cette donnée illustre l'importance croissante de la concertation territoriale, de la coordination des acteurs et de l'animation des dispositifs publics parmi les activités exercées.
- La montée en puissance de l'approche économique : les activités de valorisation des haies atteignent désormais un niveau comparable à celui des activités de formation. La progression de cette thématique de la valorisation économique a été portée par le Pacte en faveur de la haie dont c'est un enjeu important.

Ces résultats témoignent d'un élargissement du périmètre professionnel de l'arbre hors forêt, avec une ouverture progressive d'un cœur de métier centré sur les activités de plantation vers les activités de gestion, de restauration et de valorisation des systèmes agroforestiers.

B. Une montée en compétences centrée sur la gestion durable

Après le recensement des activités exercées, l'étude s'est intéressée aux compétences requises pour développer ces activités en s'intéressant d'une part au niveau de maitrise de ces compétences par les agents, et d'autre part

à leurs besoins de renforcement de ces compétences. Cette analyse reposait sur une classification en 19 compétences, regroupées en 4 catégories de compétences (Cf. Tableau n°2).

Tableau n°2 : Compétences étudiées dans l'étude

Catégorie de compétence	Compétence
Expertises des systèmes agroforestiers	Connaissance de la physiologie des arbres et arbustes et de leurs conditions pédoclimatiques
	Connaissances agronomiques et des systèmes de production
	Connaissances en écologie et fonctionnement des milieux naturels et des bassins versants
	Connaissance en sylviculture
	Connaissance du cadre réglementaire de l'arbre hors forêt (droit rural, PAC, etc)
Compétences techniques études	Conception d'un projet d'aménagement agroforestiers
	Méthodologies de diagnostic territorial
	Réalisation d'un Plan de gestion durable
Compétences techniques travaux	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de plantation
	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de restauration et gestion durable
	Organisation, encadrement et mise en œuvre de chantiers de valorisation
	Maîtrise des règles de sécurité pour l'organisation de chantiers et l'utilisation de matériels spécifiques
	Compréhension des dispositifs financiers et des politiques publiques de l'arbre hors-forêt
Compétences transversales	Maîtrise des outils de cartographie et SIG
	Capacité à mobiliser des financements (réponse à des Appels à projet, montage de dossier de demande de subvention, etc)
	Suivi administratif des projets
	Communication interne et externe
	Management
	Conception/animation de formation autour de l'agroforesterie et l'arbre hors forêt

L'analyse croisée des écarts entre niveau de maîtrise et besoin de renforcement permet d'identifier les principaux enjeux de professionnalisation (Cf. Tableau n°3).

Tableau n°3 : Niveau de maîtrise de la compétence (0 = pas de maîtrise de la compétence à 9= maîtrise parfaite de la compétence) et de renforcement souhaité (0 pas de renforcement souhaité à 9 = renforcement prioritaire)

Compétence	Niveau maîtrise	Renforcement souhaité
Communication interne et externe	6,5	4,4
Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de plantation	6,5	3,8
Connaissances en écologie et fonctionnement des milieux naturels et des bassins versants	6,2	4,4
Suivi administratif des projets	6,2	3,9
Capacité à mobiliser des financements (réponse à des Appels à projet, montage de dossier de demande de subvention, etc)	6,1	4,5
Conception d'un projet d'aménagement agroforestiers	6,0	4,9
Compréhension des dispositifs financiers et des politiques publiques de l'arbre hors-forêt	6,0	4,8
Maîtrise des outils de cartographie et SIG	5,9	4,7
Connaissance de la physiologie des arbres et arbustes et de leurs conditions pédoclimatiques	5,7	5,5
Méthodologies de diagnostic territorial	5,4	4,9
Conception/animation de formation autour de l'agroforesterie et l'arbre hors forêt	5,3	4,7
Connaissance du cadre réglementaire de l'arbre hors forêt (droit rural, PAC, etc)	5,1	5,6
Connaissances agronomiques et des systèmes de production	5,1	5,1
Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de restauration et gestion durable	5,0	5,0
Management	4,8	3,7
Réalisation d'un Plan de gestion durable	4,5	5,2
Connaissance en sylviculture	4,3	5,0
Maîtrise des règles de sécurité pour l'organisation de chantiers et l'utilisation de matériels spécifiques	4,0	4,8
Organisation, encadrement et mise en œuvre de chantiers de valorisation	3,9	4,9

Les besoins les plus importants concernent :

- la physiologie des arbres et arbustes (note de 5,5) ;
- la connaissance du cadre réglementaire (note de 5,6) ;
- les plans de gestion durable des haies (note de 5,2) ;
- l'agronomie (note de 5,1) ;
- les connaissances en sylviculture (note de 5,0) ;
- les techniques de restauration et de gestion durable (note de 5,0).

Ces résultats confirment le déplacement progressif du cœur de métier depuis les enjeux de plantation - qui ressortent comme bien maîtrisés - vers ceux de la gestion, de la restauration et de la valorisation des systèmes agroforestiers.

S'ils peuvent étonner, les besoins élevés de renforcement des compétences sur la connaissance des systèmes agricoles ou sur la sylviculture et la physiologie des arbres peuvent s'expliquer si l'on considère que parmi les répondants figure un nombre important d'agents exerçant récemment une activité dans le domaine de l'arbre hors forêt et qui ont des compétences plus généralistes dans le domaine de la forêt, de l'agronomie ou de l'environnement. Selon leurs formations et parcours professionnels, ces agents ont respectivement besoin de renforcer leurs compétences en agronomie pour les forestiers, en sylviculture pour les agronomes, etc.

Ces résultats suggèrent que les besoins de professionnalisation pourront être satisfaits prioritairement par le renforcement d'une offre de formation continue avec des modules spécifiques permettant des parcours adaptés à ces différents profils.

C. La formation continue comme principal levier de professionnalisation

Pour développer leurs compétences, l'étude montre que les professionnels privilégient très nettement les dispositifs de transmission entre pairs et les formations courtes (Cf. Figure n°13). À l'inverse, les formations diplômantes apparaissent moins adaptées aux besoins immédiats du secteur ; la création d'un diplôme spécifique de technicien-conseil en agroforesterie ne paraît donc pas être un levier prioritaire de professionnalisation.

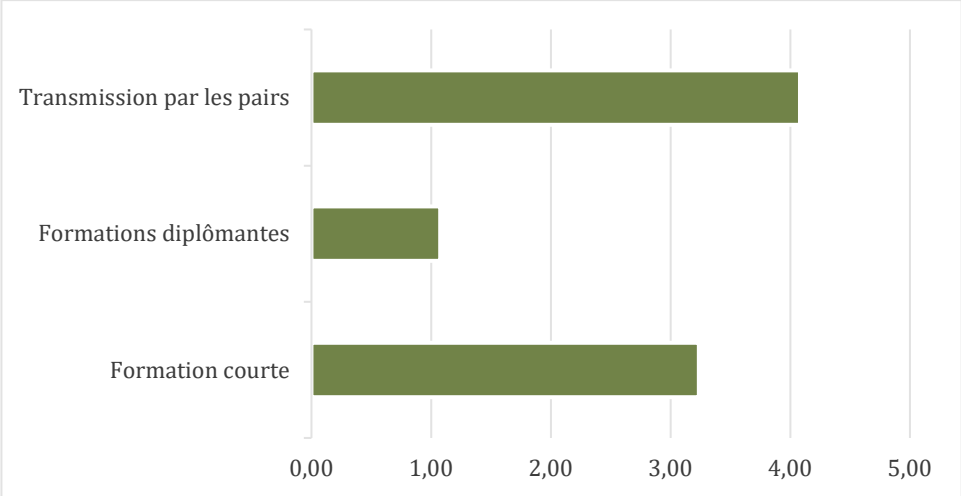


Figure n°13 : Méthodes de montée en compétences privilégiée par les agents (Sur une échelle de 0 (moyen non privilégié) à 5 (moyen très privilégié))

Pour faciliter la transmission par les pairs, un travail d'analyse plus fin serait à conduire pour mieux décrire les modalités privilégiées (journées techniques, journées d'échanges de pratiques, formation interne, tutorat, webinaires, etc) afin d'outiller et d'appuyer ces approches.

D. En fonction des activités, trois grands blocs de métiers qui émergent

À partir des activités exercées, trois familles professionnelles apparaissent clairement :

Tableau n°4 : Activités les plus caractéristiques en % de répondants pour chaque métier type

Activité	Technicien	Chargé de mission	Responsable-coordinateur
Projets agroforestiers	94,1	65,9	56,4
Conseil haies	71,2	47,6	45,5
Réglementaire	44,7	30,5	32,7
Filières amont	16,9	32,9	27,3
Valorisation haies	32,4	45,1	36,4
Politiques publiques	29,7	54,9	58,2
Études / recherche	27,9	30,5	32,7
Formation	60,3	57,3	56,4
Sensibilisation	84	76,8	70,9
Animation réseau	24,2	47,6	49,1

- Les Techniciens Conseillers se distinguent avant tout par leur forte implication dans l'accompagnement à la conception et à la réalisation de projets agroforestiers (94 % des répondants), qui constitue le cœur de leur activité. Ils interviennent également très fréquemment dans les actions de sensibilisation et de communication (84 %) ainsi que dans le conseil à la gestion durable des haies et systèmes agroforestiers (71 %). La formation occupe également une place importante (60 %). À l'inverse, les activités liées à l'animation de réseau, à la structuration des filières ou à l'élaboration de politiques publiques restent plus marginales. Ce métier apparaît donc principalement orienté vers l'expertise technique, le conseil et l'accompagnement opérationnel des porteurs de projets.

- Le métier de Chargé de mission présente un profil plus équilibré. Les activités de sensibilisation et de communication demeurent fortement représentées (77 %), mais elles sont complétées par des missions d'ingénierie de projet (66 %), de formation (57 %) et surtout de participation à l'élaboration de programmes ou dispositifs publics (55 %). L'animation de réseau concerne près d'un chargé de mission sur deux (48 %), tout comme les actions de développement des filières de valorisation des haies. Le chargé de mission apparaît ainsi comme un acteur de coordination et d'accompagnement territorial, assurant le lien entre expertise technique, développement de projets et mobilisation des partenaires.

- Les Responsables-coordinateurs se caractérisent davantage par des fonctions stratégiques et de gouvernance. Les activités les plus fréquentes concernent la sensibilisation-communication (71 %), la participation à l'élaboration de programmes et politiques publiques (58 %), la formation (56 %) et l'animation de réseau (49 %). Bien qu'ils conservent une implication dans les projets agroforestiers (56 %), leur rôle semble davantage tourné vers la coordination des acteurs, la représentation institutionnelle et le pilotage des actions. Leur positionnement traduit une montée en responsabilité et une intervention accrue sur les dimensions organisationnelles et stratégiques de la filière.

L'analyse met en évidence une progression des missions au fur et à mesure de l'évolution des responsabilités. Les techniciens sont principalement mobilisés sur l'accompagnement technique et les interventions de terrain ; les chargés de mission assurent un rôle d'interface entre expertise, animation et gestion de projets ; tandis que les responsables-coordinateurs interviennent davantage sur le pilotage, la structuration des réseaux et l'élaboration des stratégies. Cette complémentarité des fonctions confirme que les métiers de l'arbre hors forêt reposent sur

un continuum de compétences allant de l'expertise technique à l'ingénierie territoriale et à la coordination stratégique.

IV. Un marché de l'emploi relativement stable après une forte dynamique de recrutement

A. Une forte dynamique de recrutement de 2021 à 2024, portée par les politiques publiques

L'analyse des recrutements et créations de poste depuis janvier 2021 au sein des structures interrogées confirme une forte progression des effectifs (Cf. Figure 14) avec une moyenne de 1.39 création de postes par structure, pour et moyenne de 2.14 recrutements au total par structures si on tient compte des créations de poste et des remplacements



Figure n°14 : Nombre moyen de créations de postes et de recrutements depuis janvier 2021

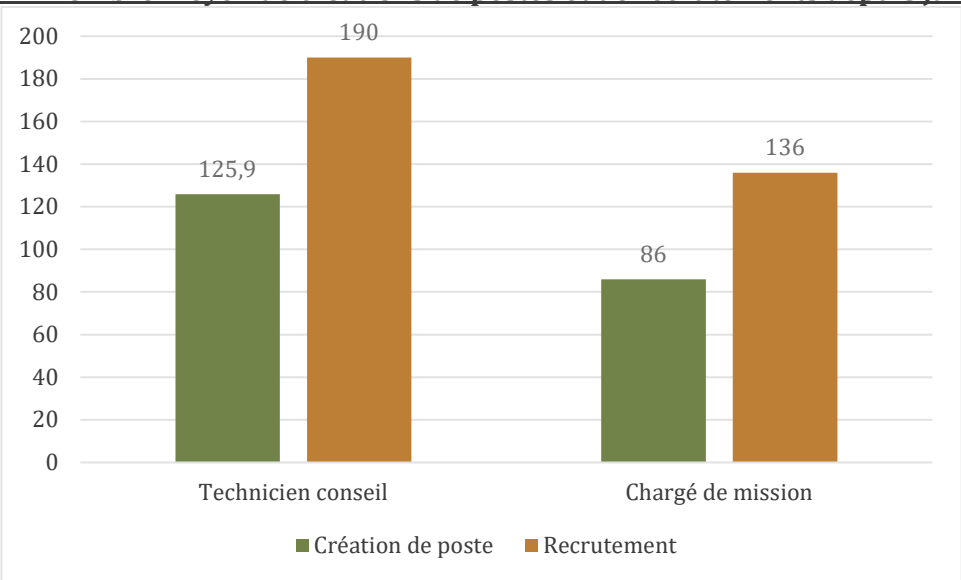


Figure n°15 : Total de créations de poste et de recrutements depuis janvier 2021 pour les 152 structures interrogées

Ces créations de poste et recrutements ont davantage concernés le métier type de « Technicien conseil » que celui de « Chargé de mission » (Cf. Figure n°15) même si la tendance reste élevée pour les deux profils. En comparaison, les créations de poste et recrutements pour le métier type « Responsable de structure » sur la même période est très faible (4 créations de poste et 5 recrutements).

B. Des difficultés de recrutement finalement modérées

Par rapport à l'hypothèse de départ ayant conduit à réaliser cette étude prospective, les difficultés de recrutement des postes de « technicien conseil » et de « chargé de mission » apparaissent globalement modérées (Cf. Figure n° 16). Les réponses se concentrent principalement sur les niveaux faibles à intermédiaires de difficulté (64%), tandis que les niveaux les plus élevés restent minoritaires (seulement 12 % de fortes difficultés et 24% de difficultés moyennes).

Ces difficultés semblent moins liées à une pénurie de candidats qu'à des difficultés relativement courantes de recrutement pour trouver des profils disposant simultanément de compétences étendues (expertise technique du sujet, capacités d'animation et de conduite de projet, etc).

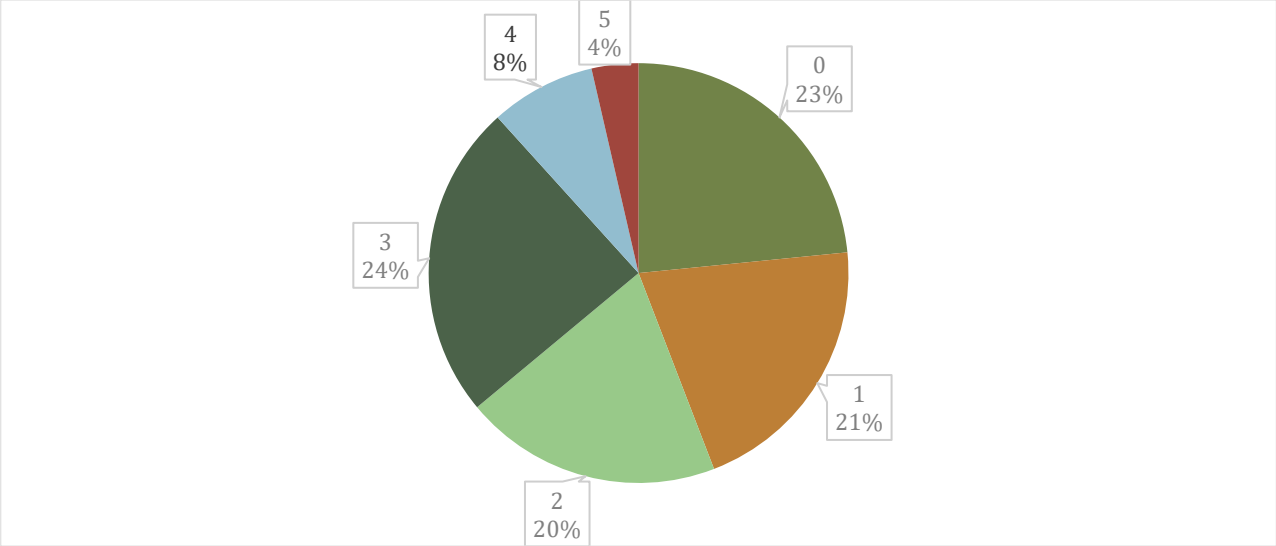


Figure n°16 : Difficultés de recrutement pour les postes "technicien conseil » et « chargé de mission" (0 = aucune difficulté, 5 = beaucoup de difficultés")

Les difficultés de recrutement apparaissent principalement liées à un déficit de candidats disponibles sur le marché du travail. La question salariale constitue également un facteur explicatif significatif, suggérant un enjeu d'attractivité des métiers. À l'inverse, les conditions ou la localisation du travail et le développement de l'auto-entrepreneuriat semblent jouer un rôle secondaire dans les difficultés observées.

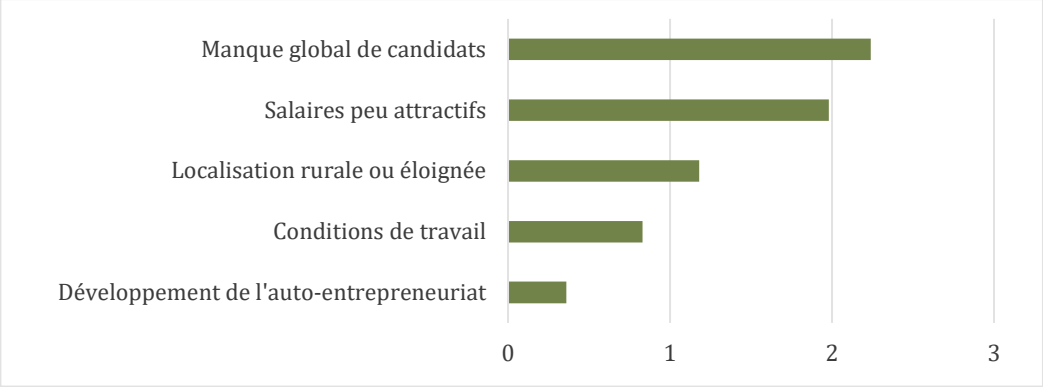


Figure n°17 : Facteurs explicatifs des difficultés de recrutement *(0 = ce facteur n'explique pas les difficultés de recrutement / 5 = ce facteur est la principale raison aux difficultés de recrutement)*

Facteur	Note moyenne (/5)	% de répondants ayant mis ≥ 3
Manque de candidats	2,24	47,70%
Salaires peu attractifs	1,98	41,40%
Localisation rurale	1,18	18,00%
Conditions de travail	0,83	9,00%
Auto-entrepreneuriat	0,36	2,70%

Les stratégies mises en œuvre pour faire face aux difficultés de recrutement (Cf. Figure n°18) reposent principalement sur le développement des compétences en interne. La solution la plus fréquemment mobilisée consiste à recruter des profils peu expérimentés puis à les former au sein de la structure, traduisant la difficulté à trouver des candidats immédiatement opérationnels et la spécificité des compétences requises dans le secteur.

Les employeurs cherchent également à renforcer leur attractivité à travers l'amélioration des pratiques RH et des conditions de travail. Le recours à l'apprentissage apparaît comme un levier déjà identifié mais encore perfectible pour préparer le renouvellement des compétences et faciliter l'entrée dans les métiers. À l'inverse, les partenariats avec les organismes de formation restent relativement limités, de même que le recours à la sous-traitance ou aux cabinets de recrutement.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les structures privilégient des réponses fondées sur la professionnalisation progressive des salariés plutôt que sur l'externalisation des recrutements. Ces résultats sont cohérents avec les dynamiques mises en évidence au chapitre II.

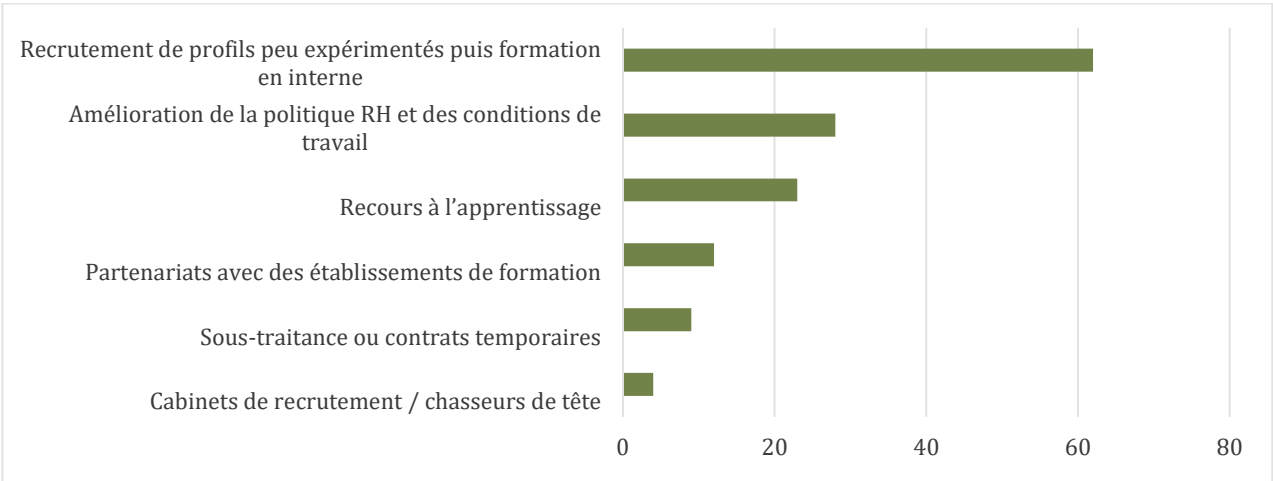


Figure n°18 : Stratégies mises en place pour pallier ces difficultés de recrutement (par nombre de citation)

C. Une dynamique de l'emploi globalement favorable mais prudente

L'évolution prévisionnelle des équivalents temps plein (ETP) à horizon 2026 traduit une dynamique globalement positive mais prudente (Cf. Figure n°19). La très grande majorité des structures interrogées (114 sur 152, soit 75 %) anticipent une stabilité de leurs effectifs dédiés à l'arbre hors forêt. Toutefois, 34 structures (22 %) prévoient une augmentation du volume d'ETP, contre seulement 4 structures (3 %) qui envisagent une diminution.

Cette répartition traduit un secteur professionnel en phase de consolidation, dont les besoins en ressources humaines devraient continuer à progresser, mais sans croissance massive à court terme. Dans le contexte d'incertitude budgétaire lié au Pacte en faveur de la haie qui prévalait lors de l'enquête, les acteurs ont considéré que les besoins liés à l'arbre hors forêt allaient se maintenir, sans pour autant disposer d'une visibilité suffisante en termes de financements pour poursuivre la dynamique importante de la période 2021-2024.

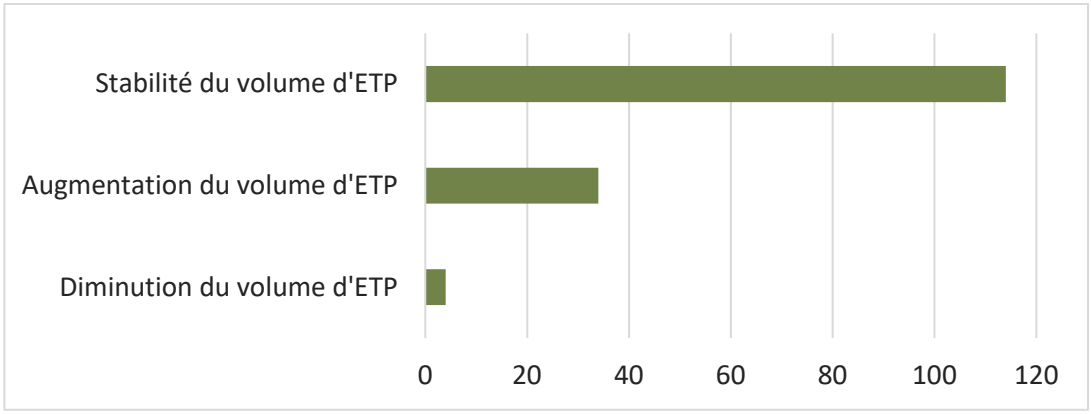


Figure n°19 : perspectives d'évolution du nombre d'ETP d'ici 2026

Parmi les structures prévoyant des recrutements, les besoins se concentrent principalement sur les métiers de chargée de mission (+20 ETP cumulés), et de technicien conseil (+15 ETP cumulés), tandis que les besoins en responsables de structure demeurent plus limités (+4 ETP). Cette répartition suggère que les futurs recrutements viseront avant tout à renforcer les capacités opérationnelles et d'accompagnement des projets plutôt qu'à étoffer les fonctions d'encadrement.

Enfin, l'analyse des activités associées à ces perspectives de recrutement (Cf. Tableau n°4) fait ressortir les thématiques émergentes de la gestion durable et de la valorisation, devant la plantation.

Activité	**Note moyenne**
Conception et animation de formation	2,69
Sensibilisation et communication	2,62
Conseil à la gestion durable des haies et systèmes agroforestiers	2,55
Développement des filières de valorisation des haies	2,48
Conception et réalisation de projets agroforestiers	2,24

Tableau n°4 : analyse des activités associées aux perspectives de recrutement *(sur une échelle de 0 à 5)*

Conclusion et recommandations

L'étude a mis en évidence une filière professionnelle de l'arbre hors forêt désormais structurée, portée par des acteurs diversifiés et par une dynamique de développement qui s'est fortement accélérée sous l'effet des politiques publiques consacrées à l'arbre hors forêt. La majorité des structures anticipent une stabilité de leurs effectifs à court terme et les perspectives de recrutement plutôt favorables pour les métiers de technicien-conseiller et de chargé de mission, doivent cependant être relativisées compte tendu de la fin des appels à projet du Pacte en faveur de la haie, postérieure à cette étude.

Les résultats confirment également une évolution significative des métiers. Historiquement centrées sur la plantation, les activités se diversifient progressivement vers la gestion durable des haies, l'accompagnement des filières de valorisation, l'animation territoriale, la formation et la sensibilisation. Cette transformation s'accompagne de nouveaux besoins en compétences.

L'analyse des difficultés de recrutement pour la période 2021-2024 montre que les tensions restent relativement modérées et que les employeurs ont contourné ces difficultés en privilégient majoritairement des stratégies de professionnalisation interne, ou en recrutant des profils à potentiel puis en les formant progressivement aux spécificités des métiers de l'arbre hors forêt.

Dans ce contexte, les principaux enjeux de développement de la filière portent moins sur la création de nouveaux cursus diplômants que sur le renforcement de dispositifs de montée en compétences, en facilitant la transmission entre pairs, et en accompagnant la structuration d'une offre de formation continue permettant des parcours professionnels adaptés aux besoins de renforcement des compétences de chaque métier type.

Recommandation 1 : Structurer une offre de formation continue adaptée aux besoins émergents
Développer une offre de formation continue ciblée sur les besoins de renforcement des compétences identifiés comme prioritaires : gestion durable des haies, restauration des systèmes agroforestiers, réglementation, physiologie de l'arbre et valorisation économique des ressources ligneuses. Ces formations devront permettre d'accompagner la montée en compétence de professionnels issus de parcours variés.

Recommandation 2 : Développer les partenariats avec les organismes de formation
Pour développer cette offre de formation, favoriser les collaborations entre les réseaux professionnels de l'arbre hors forêt, les établissements d'enseignement agricole, les centres de formation pour construire ces formations, les promouvoir auprès des professionnels du secteur, sécuriser les parcours d'entrée dans la filière.

Recommandation 3 : Renforcer les dispositifs de transmission entre pairs
Encourager les journées techniques et les échanges de pratiques en s'appuyant sur des communautés professionnelles permettant cette proximité entre pairs (par exemple : Réseaux Haies régionaux, Réseau mixte technologique, etc) afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire spécifiques à la filière. Ces modalités apparaissent comme bien adaptées aux besoins de professionnalisation exprimés par les professionnels.

Recommandation 4 : Améliorer l'attractivité des métiers
Poursuivre les démarches engagées de valorisation des parcours professionnels en s'appuyant sur une reconnaissance des compétences afin de renforcer l'attractivité de la filière et de fidéliser les professionnels.

Recommandation 5 : Suivre les besoins en emplois et compétences de la filière
Pérenniser le suivi des évolutions de l'emploi, des recrutements, des métiers et des besoins en compétences afin d'alimenter les stratégies de développement de la filière et d'anticiper les transformations à venir dans un contexte de forte évolution des politiques publiques.

Annexe 1 : questionnaire adressé aux agents

Ce questionnaire est entièrement anonyme, il ne vous sera demandé aucune information personnelle (de type coordonnées, email, etc)

PREMIÈRE PARTIE : INFORMATION SUR LA PERSONNE REMPLISSANT LE QUESTIONNAIRE

Age :

Civilité :

Région géographique où s'exerce l'activité *(= par défaut = région administrative du siège social de la structure employeuse)*

Statut juridique de la structure employeuse (association, collectivité territoriale, syndicat mixte, autoentreprise, société, chambre consulaire)

Contrat de travail : Fonctionnaire / CDI / CDD (si CDD, préciser la durée du CDD)/ non concerné (par exemple gérant)

Convention collective de rattachement :

Intitulé de votre poste :

DEUXIEME PARTIE : VOTRE ACTIVITE DANS LE DOMAINE DE L'ARBRE HORS-FORET

Depuis combien de temps exercez-vous une activité dans le domaine de l'arbre hors-forêt ? *(Année de démarrage du 1er poste)*

Quelle part de votre poste correspond à une activité dans le domaine de l'arbre hors-forêt *(en % d'Equivalent Temps Plein, par exemple si vous êtes conseiller.e agronomie et que seulement 20% de votre travail est relatif à l'arbre hors-forêt, indiquer 20%)*

Pouvez-vous préciser vos autres activités, en dehors de celles liées à l'arbre hors-forêt ?

Entre ces trois métiers-types" suivants, comment se répartit votre activité ?

- Technicien.ne conseiller.e
- Chargé.e de mission
- Responsable-Coordinateur-trice

(⚡ Le total doit être de 100%)

Métiers types	Descriptif	En % de l'activité exercée dans le domaine de l'arbre hors forêt
Technicien.ne Conseiller.e	Préconise les solutions techniques, organise, coordonne la réalisation et/ou réalise les chantiers liés à la plantation, la restauration, la gestion durable, et la valorisation de l'arbre hors forêt sous toutes ses formes	
Chargé.e de mission	Conduit des projets de développement des filières amont et aval de l'arbre hors forêt, apporte un appui à la conception, le suivi, et la mise en œuvre des politiques publiques de l'arbre hors-forêt, participe au renforcement des connaissances dans le domaine de l'arbre hors forêt par la réalisation d'études ou de travaux de recherche	
Responsable-Coordinateur-trice	Occupe un poste d'encadrement (RH, administratif, financier) de techniciens conseils ou de chargé de développement, participe à l'élaboration de la stratégie de	

	la structure dans le domaine de l'arbre hors forêt, assure la représentation de la structure	

Parmi vos activités dans le domaine de l'arbre hors-forêt, comment se répartissent vos interventions ?

Activités	**Pour chaque activité indiquer l'importance (*0 = part très faible* *9 = part très importante du total de l'activité)***
Accompagnement à la conception et à la réalisation de projets d'aménagements agroforestiers (plantation, régénération naturelle)	
Conseil à la restauration et à la gestion durable des haies et des systèmes agroforestiers (exemple : réalisation de PGDH, marquage de chantiers, diagnostics)	
Accompagnement réglementaire à la prise en compte de l'arbre hors-forêt *(par exemple, prise en compte de l'arbre dans les démarches d'urbanisme ou de planification territoriale, accompagnement déplacement de haie)*	
Accompagnement du développement des filières amont (ex : Appui à la structuration de filière de collecte de graines de ligneux / Appui à la structuration de filières de production de jeunes plants / etc)	
Accompagnement du développement des filières de valorisation des haies (ex : création de nouveaux débouchés, accompagnement et mise en œuvre de chantiers de valorisation des haies, etc)	
Participation à l'élaboration de programmes, dispositifs, politiques publiques autour de l'arbre hors-forêt	
Participation à des études ou travaux de recherche autour de l'arbre hors-forêt	
Conception et animation de formation autour de l'arbre hors-forêt	
Sensibilisation-communication autour de l'arbre hors-forêt (exemple : animation scolaire, organisation d'événements, production de documentation, etc)	
Autres	

TROISIEME PARTIE : VOTRE PARCOURS DE FORMATION

Quel est votre parcours de formation ?

CAP / CAP Agricole
BPA (Brevet Professionnel Agricole)
BEPA (Brevet d'Études Professionnelles Agricoles)
BP (Brevet professionnel)
Baccalauréat technologique
BAC Professionnel
BAC Général
BTS (Brevet de technicien supérieur)

BTSA (Brevet de Technicien Supérieur Agricole)
Licence professionnelle
Licence générale
Master
Diplôme d'ingénieur (agriculture/agronomie)
Diplôme d'ingénieur (autres)
Diplôme d'État de paysagiste (DEP)
Diplôme de vétérinaire
Titre professionnel (TP)
Certificat de spécialisation (CS)
Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Autre formation

Si BTSA, pouvez-vous préciser de quel BTSA (Brevet de technicien agricole), il s'agit ?

Agronomie et cultures durables (ex- Agronomie Productions Végétales)
Aménagements paysagers
Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (ACSE)
Gestion forestière
Gestion et protection de la nature
Métiers de l'élevage (ex-Productions animales)
Métiers du végétal : Alimentation, ornement et environnement (ex - Production horticole)
Viticulture-oenologie
Technico-commercial
Gestion et maîtrise de l'eau
Génie des équipements agricoles
Développement et animation de projets territoriaux (ex-Développement, animation des territoires ruraux)
Aquaculture
Développement de l'agriculture des régions chaudes
Analyses biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales (ANABIOTEC)
Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire (BIOQUALIM) (ex Sciences et technologies des aliments)

Si Certificat de spécialisation (CS) pouvez-vous préciser de quel CS, il s'agit ?

CS métiers de la forêt
CS Techniques cynégétiques
CS Travaux mécanisés de génie écologique
CS Certificats de spécialisation des métiers des agroéquipements
CS Hydraulique agricole
CS Pilotage de machines agricoles et travaux mécanisés à haute technicité
Autres_CS

Parmi les moyens suivants, lesquels privilégiez-vous pour monter en compétence ? *(Sur une échelle de 0 (moyen non privilégié) à 5 (moyen très privilégié))*

- Principalement par transmission par les pairs
- Par la formation courte
- Par des formations diplômantes

QUATRIEME PARTIE : REMUNERATION

Pouvez-vous préciser votre salaire annuel brut ? *(question à ne pas ouvrir si la personne a répondu être gérant)*

SIXIEME PARTIE : VOS COMPETENCES ET BESOINS DE RENFORCEMENT DE COMPETENCES

(Une première série de question porte sur votre appréciation de la maîtrise de compétences, la seconde sur vos besoins en renforcement de compétences).

Parmi les compétences suivantes, quel niveau de maîtrise estimez-vous avoir ? *Estimez la maîtrise de chaque compétence sur une échelle de 0 (pas de maîtrise) à 9 (maîtrise parfaite)*

Compétences	
Expertises des systèmes agroforestiers	Connaissance de la physiologie des arbres et arbutes et de leurs conditions pédoclimatiques
	Connaissances agronomiques et des systèmes de production
	Connaissances en écologie et fonctionnement des milieux naturels et des bassins versants
	Connaissance en sylviculture
	Connaissance du cadre réglementaire de l'arbre hors forêt (droit rural, PAC, etc)
Compétences techniques études	Conception d'un projet d'aménagement agroforestier
	Méthodologies de diagnostic territorial
	Réalisation d'un Plan de gestion durable
Compétences techniques travaux	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de plantation
	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de restauration et gestion durable
	Organisation, encadrement et mise en œuvre de chantiers de valorisation
	Maîtrise des règles de sécurité pour l'organisation de chantiers et l'utilisation de matériels spécifiques
Compétences transversales	Compréhension des dispositifs financiers et des politiques publiques de l'arbre hors-forêt
	Maîtrise des outils de cartographie et SIG
	Capacité à mobiliser des financements (réponse à des Appels à projet, montage de dossier de demande de subvention, etc)
	Suivi administratif des projets
	Communication interne et externe
	Management
	Conception/animation de formation autour de l'agroforesterie et l'arbre hors forêt

Parmi les compétences suivantes, lesquelles souhaitez-vous renforcer dans les prochaines années ? *Estimez l'importance de chaque compétence sur une échelle de 0 (pas de renforcement nécessaire) à 9 (renforcement prioritaire)*

Compétences

Expertises des systèmes agroforestiers	Connaissance de la physiologie des arbres et arbutes et de leurs conditions pédoclimatiques
	Connaissances agronomiques et des systèmes de production
	Connaissances en écologie et fonctionnement des milieux naturels et des bassins versants
	Connaissance en sylviculture
	Connaissance du cadre réglementaire de l'arbre hors forêt (droit rural, PAC, etc)
Compétences techniques études	Conception d'un projet d'aménagement agroforestier
	Méthodologies de diagnostic territorial
	Réalisation d'un Plan de gestion durable
Compétences techniques travaux	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de plantation
	Organisation, encadrement et mise en oeuvre de chantiers de restauration et gestion durable
	Organisation, encadrement et mise en œuvre de chantiers de valorisation
	Maîtrise des règles de sécurité pour l'organisation de chantiers et l'utilisation de matériels spécifiques
Compétences transversales	Compréhension des dispositifs financiers et des politiques publiques de l'arbre hors-forêt
	Maîtrise des outils de cartographie et SIG
	Capacité à mobiliser des financements (réponse à des Appels à projet, montage de dossier de demande de subvention, etc)
	Suivi administratif des projets
	Communication interne et externe
	Management
	Conception/animation de formation autour de l'agroforesterie et l'arbre hors forêt

COMMENTAIRES

Souhaitez-vous apporter des remarques ou des commentaires complémentaires ?

Annexe 2 : questionnaire adressé aux établissements employeurs

COORDONNEES DE LA PERSONNE REMPLISSANT LE QUESTIONNAIRE :

Prénom :
Nom :
Mail :
Intitulé de poste :

PREMIÈRE PARTIE : INFORMATIONS SUR L'ETABLISSEMENT EMPLOYEUR :

Raison sociale :
Adresse postale :
Région : *(= Région administrative d'implantation du siège social de l'établissement employeur)*
Statut juridique *(liste déroulante, avec deux niveaux de menu)*

Statut juridique	Statut juridique détaillé
Association	Association loi 1901
	Association de droit local (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle)
Collectivité territoriale	Région
	Commune
	Département
Entreprise	EIRL - Entrepreneur individuel à responsabilité limitée
	EI - Entreprise individuelle
Etablissement Public	EPA - Etablissement public à caractère administratif
	EPCE - Etablissement public de coopération environnementale
	EPCI - Communauté d'agglomération (CA)
	EPCI - Communauté de communes (CC)
	EPCI - Communauté urbaine (CU)
	EPCI - Métropole
	EPCI - SIVOM - Syndicat intercommunal à vocation multiple
	EPCI - SIVU - Syndicat intercommunal à vocation unique
	EPCI - Syndicat mixte
	EPIC - Etablissement public à caractère industriel et commercial
	EPLE/EPLEFPA - Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
	EPSCP - Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
	EPST - Établissements publics à caractère scientifique et technologique
	Établissements publics économiques (chambres consulaires)
	Régie d'une collectivité locale à caractère industriel ou commercial
Etat et services déconcentrés	
Fondation/Fonds de dotation	Fondation
	Fondation reconnue d'utilité publique (FRUP)

	Fonds de dotation (FDD)
Groupement d'intérêt économique (GIE)	Groupement d'intérêt économique et environnemental (GIEE)
Société	CUMA - Coopérative d'utilisation de matériel agricole
	EARL - Exploitation agricole à responsabilité limitée
	EURL - Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
	GAEC - Groupement agricole d'exploitation en commun
	SA - Société anonyme
	SARL - Société à responsabilité limitée
	SAS - Société par actions simplifiées
	SASU - Société par action simplifiée unipersonnelle
	SCA - Société en commandite par actions
	SCA - Société coopérative agricole
	SCEA - Société civile d'exploitation agricole
	SCI - Société civile immobilière
	SCIC - Société coopérative d'intérêt collectif
	SCOP - Sociétés coopératives et participatives
	SICA - Société d'intérêt collectif agricole
Organisme professionnel	Syndicat patronal
	Syndicat agricole
	Syndicat professionnel
	Ordre professionnel ou assimilé
	Autre organisme professionnel

Code NAF : *(NAF signifie "Nomenclature des activités française", c'est la nomenclature des activités économiques productives à retrouver ici si vous ne le connaissez pas* https://www.insee.fr/fr/information/2406147)

Année de création *(Information à renseigner si connue et pertinente. Par exemple : pour les autoentreprises, sociétés, associations, EPCI ...)*

Taille de l'établissement employeur, en nombre de salariés :

dans le cas où seul un service de votre établissement travaille principalement sur le sujet de l'arbre hors-forêt, indiquer le nbre de salariés de ce service.

ne pas compter les stagiaires, services civiques, apprenti.es.

- moins de 5 salariés
- entre 5 et 9 salariés
- entre 10 et 19 salariés
- entre 20 et 49 salariés
- 50 salariés et plus

DEUXIÈME PARTIE : ACTIVITES DE L'ETABLISSEMENT EMPLOYEUR DANS LE DOMAINE DE L'ARBRE HORS-FORET

Depuis quelle année votre établissement exerce une activité dans le domaine de l'arbre hors-foret ? *(Indiquer par exemple l'année de la première embauche d'un.e salarié.e, si information non connue, mettre une année approximative)*

Cette enquête s'intéresse aux 3 métiers-types dans le domaine de l'arbre hors-forêt listés ci-dessous. Sélectionnez le(s) métier(s)-type(s) exercé(s) par des salariés dans votre établissement.

Métiers types	Descriptif	Nombre de salariés	Traduction en ETP
Technicien.ne Conseille.re	Préconise les solutions techniques, organise, coordonne la réalisation et/ou réalise les chantiers liés à la plantation, la restauration, la gestion durable, et la valorisation de l'arbre hors forêt sous toutes ses formes		
Chargé.e de mission	- Participe au montage et au suivi des projets, est responsable du budget associé au projet et de la coordination des salariés participant à la mise en œuvre du projet - Conduit des projets de développement des filières amont et aval de l'arbre hors forêt, apporte un appui à la conception, le suivi, et la mise en œuvre des politiques publiques de l'arbre hors-forêt, participe au renforcement des connaissances dans le domaine de l'arbre hors forêt par la réalisation d'études ou de travaux de recherche		
Responsable-Coordinateur-trice	Occupe un poste d'encadrement (RH, administratif, financier) de techniciens conseils ou de chargés de mission, participe à l'élaboration de la stratégie de la structure dans le domaine de l'arbre hors forêt, assure la représentation de la structure		

Parmi les activités suivantes, quelles sont celles qui sont exercées par votre établissement ?

Activités dans le domaine de l'arbre hors-forêt	Importance de l'activité NB : 0 = négligeable, très peu de temps est consacré à cette activité 10 = très important , l'essentiel du temps est consacré à cette activité
Accompagnement à la conception et à la réalisation de projets d'aménagements agroforestiers (plantation, régénération naturelle)	
Conseil à la restauration et à la gestion durable des haies et des systèmes agroforestiers (exemple : réalisation de PGDH, marquage de chantiers, diagnostics)	
Accompagnement réglementaire à la prise en compte de l'arbre hors-forêt *(par exemple, prise en compte de l'arbre dans les démarches d'urbanisme ou de planification territoriale, accompagnement déplacement de haie)*	

Accompagnement du développement des filières amont (ex : Appui à la structuration de filière de collecte de graines de ligneux / Appui à la structuration de filières de production de jeunes plants / etc)	
Accompagnement du développement des filières de valorisation des haies (ex : création de nouveaux débouchés, accompagnement et mise en œuvre de chantiers de valorisation des haies, etc)	
Participation à l'élaboration de programmes, dispositifs, politiques publiques autour de l'arbre hors-forêt	
Participation à des études ou travaux de recherche autour de l'arbre hors-forêt	
Conception et animation de formation autour de l'arbre hors-forêt	
Sensibilisation-communication autour de l'arbre hors-forêt (exemple : animation scolaire, organisation d'événements, production de documentation, etc)	
Autres	

TROISIEME PARTIE : RECRUTEMENTS EFFECTUES SUR LA PERIODE 2021-2024

Sélectionnez le(s) métier(s)-type(s) pour le(s)quel(s) il y a du des remplacements et/ou créations de postes durant les quatre dernières années *(NB = janvier 2021 = lancement du Plan de relance et de la mesure Plantons des haies)*

Et pour chaque catégorie de métiers types, merci d'indiquer si vous avez eu des difficultés à recruter (note de 1 : pas de difficultés // note de 5 : difficultés très importantes)

Métiers types	Nbre de remplacements depuis janvier 2021	Nbre de création de postes depuis janvier 2021	Difficulté à recruter
Technicien.ne Conseil			
Chargé.e de développement			
Responsable-Coordinateur-trice			

Si vous avez rencontré des difficultés à recruter, quels facteurs expliquent ces difficultés ?
NB : 0 = ce facteur n'explique pas les difficultés de recrutement
5 = ce facteur est la principale raison aux difficultés de recrutement

- Manque global de candidats (peu ou pas de réponse à l'offre),
- Manque de compétences des candidats (les candidats qui ont postulé n'avaient pas les compétences recherchées),
- Salaires jugés trop peu attractifs,
- Conditions de travail (horaires, déplacements, pénibilité, …),
- Localisation de l'activités en zone rurale ou semi-rurale,
- Développement de l'auto-entrepreneuriat,
- Autres

Pour pallier ces difficultés de recrutement, avez-vous eu recours à une des stratégies suivantes ?

- Recours à l'apprentissage,
- Recrutement de profils peu expérimentés pour les former en interne,

- Mise en place de partenariats avec des établissements de formation, participation aux forums-écoles, participation aux enseignements, ...
- Recours à des sous-traitants ou à des contrats temporaires pour compenser l'absence de compétences en interne
- Travail sur la politique RH de l'entreprise et amélioration des conditions de travail et flexibilité pour s'adapter aux souhaits des collaborateurs (semaine de 4 jours, temps partiel, télétravail...)
- Appel à des cabinets de recrutement ou à des chasseurs de tête
- Autres

Si vous avez dû faire des recrutements pour des remplacements de poste, pouvez-vous estimer la(les) cause(s) expliquant ce turn-over ?
0 = ce n'est pas un motif important
5 = c'est un motif important du turn-over

- Raisons personnelles
- Conditions de travail et salariales
- Mobilité vers une autre structure pour exercer une activité similaire
- Perspectives d'évolution en interne
- Autres

QUATRIÈME PARTIEMONTEE EN COMPETENCES

Comment se fait la montée en compétence dans votre structure ?
Pour chaque critère, évaluez son importance sur une échelle de 0 (peu important) à 5 (très important)

- Principalement par transmission par les pairs
- Par la formation courte
- Par des formations diplômantes
- Autres

CINQUIÈME PARTIE : PERSPECTIVES DE RECUTEMENT

D'ici fin 2026, quelle évolution prévoyez-vous du volume d'ETP dans votre établissement, pour les activités consacrées à l'arbre hors-forêt ?

- Une diminution du volume d'EPT
- Une stabilité du volume d'ETP
- Une augmentation du volume d'ETP

Pouvez-vous quantifier l'augmentation du volume d'ETP que vous d'ici fin 2026 ?

Projection de l'augmentation du volume d'ETP que ce soit de la création de postes (recrutement) ou de la mobilité en interne (par exemple si un agent au lieu de consacrer 50% de son temps au sujet de l'arbre hors-forêt passer à 100 %, compter une augmentation de +0.5)

Métiers types	Projection d'augmentation d'ETP affectés en interne*, d'ici fin 2026
Technicien.ne Conseil	

Chargé.e de développement	
Responsable-Coordinateur-trice	

Parmi les activités suivantes, quelles sont celles pour lesquelles vous envisagez d'augmenter le volume d'activité (en ETP) ?

Activités	**0 = sujet sur lequel il ne devrait pas y avoir d'augmentation du volume d'activité** **5 = sujet qui sera une priorité pour une augmentation du volume d'activité**
Accompagnement à la conception et à la réalisation de projets d'aménagements agroforestiers (plantation, régénération naturelle)	
Conseil à la restauration et à la gestion durable des haies et des systèmes agroforestiers (exemple : réalisation de PGDH, marquage de chantiers, diagnostics)	
Accompagnement réglementaire à la prise en compte de l'arbre hors-forêt *(par exemple, prise en compte de l'arbre dans les démarches d'urbanisme ou de planification territoriale, accompagnement déplacement de haie)*	
Accompagnement du développement des filières amont (ex : Appui à la structuration de filière de collecte de graines de ligneux / Appui à la structuration de filières de production de jeunes plants / etc)	
Accompagnement du développement des filières de valorisation des haies (ex : création de nouveaux débouchés, accompagnement et mise en œuvre de chantiers de valorisation des haies, etc)	
Participation à l'élaboration de programmes, dispositifs, politiques publiques autour de l'arbre hors-forêt	
Participation à des études ou travaux de recherche autour de l'arbre hors-forêt	
Conception et animation de formation autour de l'arbre hors-forêt	
Sensibilisation-communication autour de l'arbre hors-forêt (exemple : animation scolaire, organisation d'événements, production de documentation, etc)	
Autres	

SIXIÈME PARTIE : AUTRES COMPLEMENTS, COMMENTAIRES

Souhaitez-vous apporter des remarques ou des commentaires complémentaires ? *(champ libre)*

Annexe 3 : exemple d'intitulés de poste entrant dans la catégorie « Technicien conseil en agroforesterie

Agroforestier animateur
Animateur Bocage Agriculture
Animateur bocage et agroforesterie
Animateur-accompagnateur de projets biodiversité, énergie et agroforesterie
Animatrice agricole-bocage
Animatrice bocage
Chargé de mission bocage
Chargé de mission plantation
Chargée de plantation et agroforesterie
Conseiller agronomie bio, pilote agroforesterie Grand Est
Conseiller bocager et forestier
Conseiller bois bocage et paysage
Conseiller Bois-Energie, Biomasse, Agroforesterie
Conseiller en agroforesterie
Conseiller environnement
Conseiller forestier et agroforestier
Conseiller forestier et agroforestier
Conseiller Forêt - Bocage - Bois Energie
Conseiller Forêt et Bocage
Conseiller gestion du bocage
Conseiller technique
Conseillère agro-environnement
Conseillère biodiversité et agroforesterie
Conseillère biodiversité et agroforesterie
Conseillère bocage et agroforesterie
Conseillère environnement
Conseillère et Chargée d'études Biodiversité
Conseillère spécialisée paysage agroforesteries
Conseillère technique
Consultant arbre
Expert agroforestier
Ingénieur Conseil en agroforesterie
Ingénieur conseil en agroforesteries
Ingénieur et conseiller Agroforesterie, Haies et Biodiversité
Technicien - Plantation de haie
Technicien agricole et bocage
Technicien agroforestier
Technicien animateur
Technicien animateur Bocage
Technicien arbre et haie
Technicien bocage
Technicien Bocage - Milieux Aquatiques
Technicien bocage et agroforestier
Technicien bocage et forêt

Technicien conseil agroforesterie
Technicien Conseiller en Agroforesterie
Technicien forestier/bocager
Technicien gestion et production
Technicien plantation
Technicienne bocage et agricole