



Enquête auprès des exploitants agricoles du Pays Dieppois

3 décembre 2008

Sommaire

1. Les objectifs de l'enquête
2. La méthodologie employée
3. La population d'exploitants interrogée
4. Les principaux résultats de l'enquête
5. Les enjeux identifiés
6. Les préconisations de pistes d'action

1. Les objectifs de l'enquête

Cette enquête initiée par la Maison de l'Emploi du Bassin Dieppois avait pour objectifs :

- ▶ établir une photographie des exploitations agricoles sur les 128 communes du Bassin Dieppois,
- ▶ étudier les pratiques d'emploi sous toutes ses formes et évaluer les évolutions,
- ▶ évaluer les enjeux liés au renouvellement des générations,
- ▶ préparer le futur observatoire du monde agricole dieppois

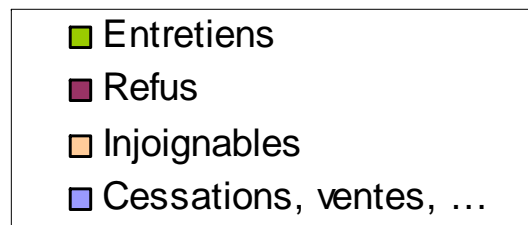
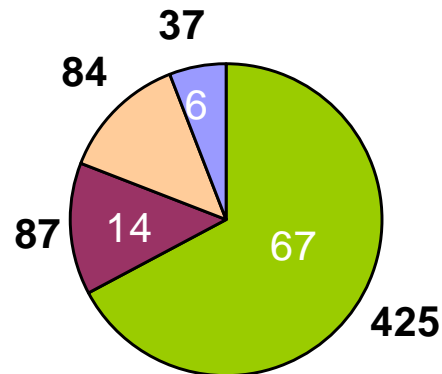
2. La méthodologie employée

La réalisation de cette enquête de terrain, menée par le Cabinet 77.02, a suivi les étapes suivantes :

- ▶ Envoi d'un courrier d'information sur la réalisation d'une enquête terrain à tous les exploitants agricoles (633 exploitations recensées) du bassin d'emploi de Dieppe.
- ▶ Prise de rendez-vous téléphonique avec l'exploitant agricole principal (à partir d'un argumentaire téléphonique).
- ▶ Entretiens en face à face (à l'aide d'un guide d'entretien), réalisés sur la période allant du 31 janvier au 29 avril 2008
- ▶ Saisie informatique des données recueillies.
- ▶ Transmission des données à la Maison de l'Emploi pour analyses.

3. La population d'exploitants interrogée

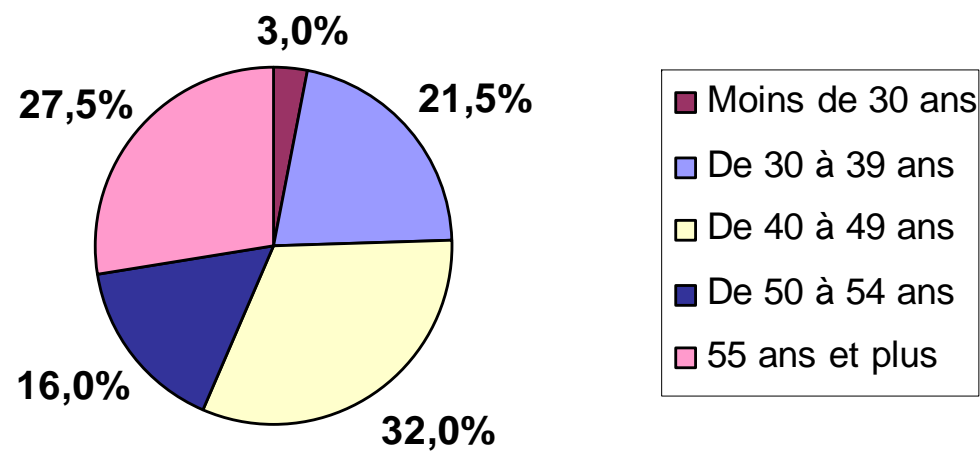
- La répartition générale des contacts obtenus



	Age moyen	Surface Agricole moyenne
Entretiens	46,8 ans	94 ha
Refus	49,6 ans	82 ha
Cessations, ...	54,8 ans	51 ha

425 exploitants agricoles du Pays Dieppois ont pu être rencontrés lors d'entretiens individuels menés sur leur exploitation

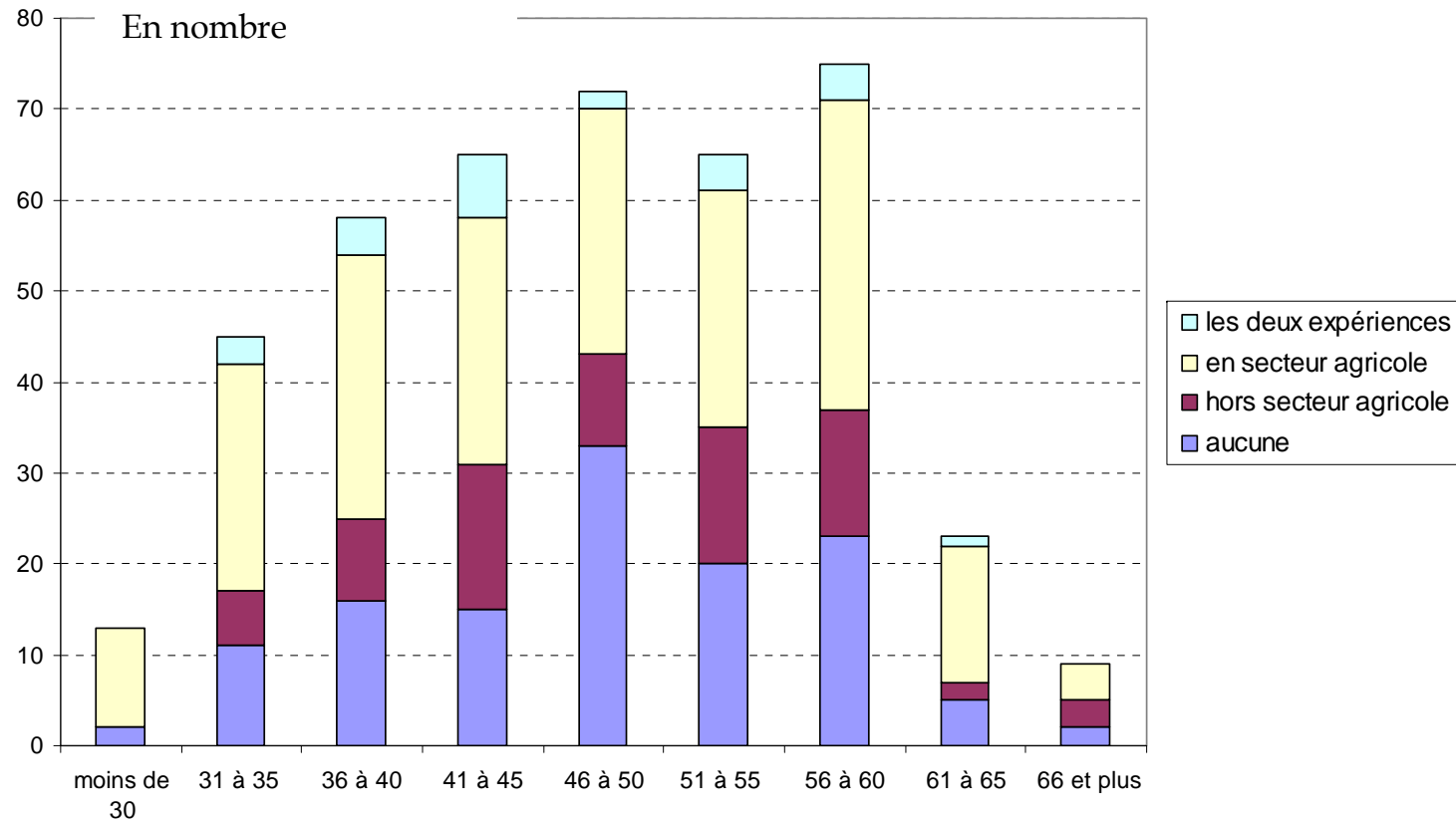
- L'âge de l'exploitant principal



La moyenne d'âge des exploitants sur le Pays est de 47 ans. Mais celle-ci masque une grande diversité.

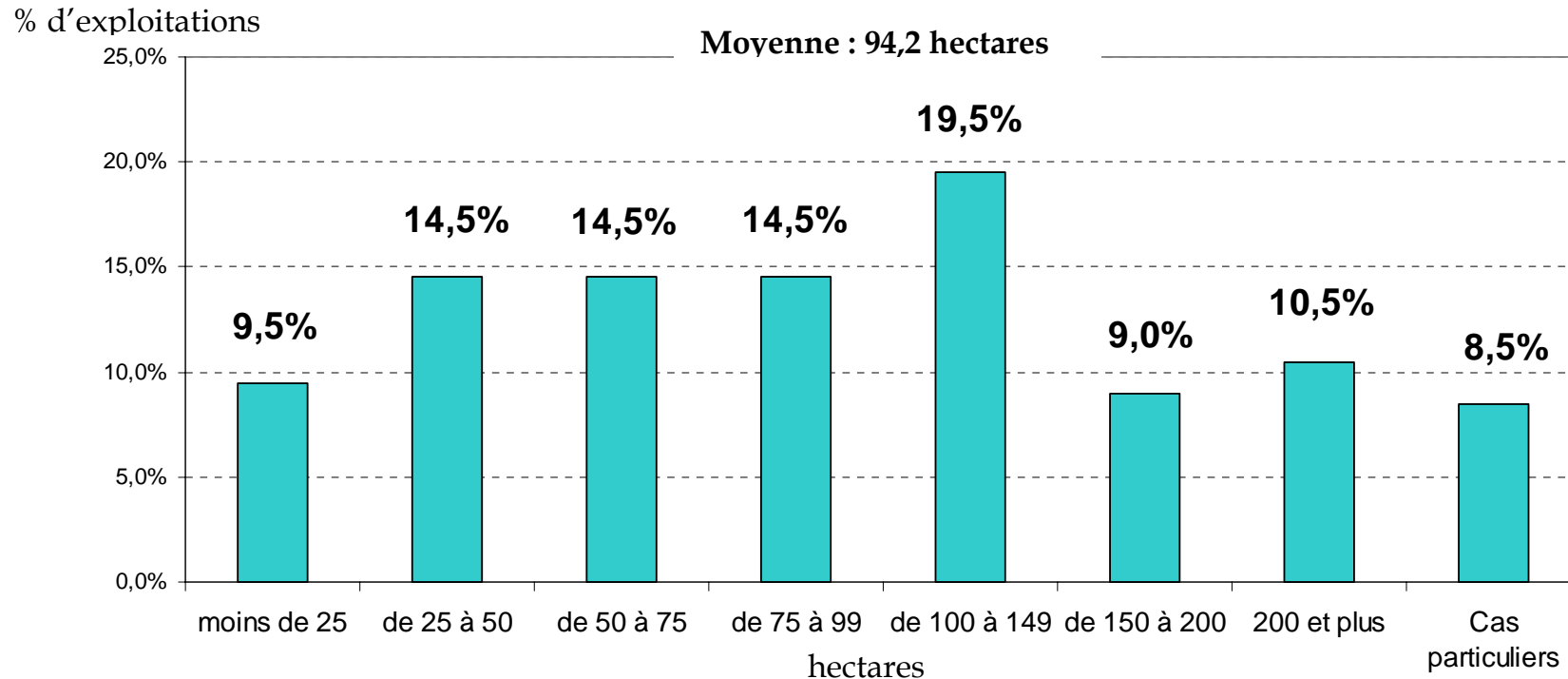
En particulier, plus de 17% des exploitants principaux dépassent 55 ans et 43.5 % sont âgés de plus de 50 ans. Près d'une exploitation sur deux peut donc potentiellement être transmise ou cédée dans les 10 ans à venir.

- Les expériences professionnelles antérieures de l'exploitant (par tranche d'âge)



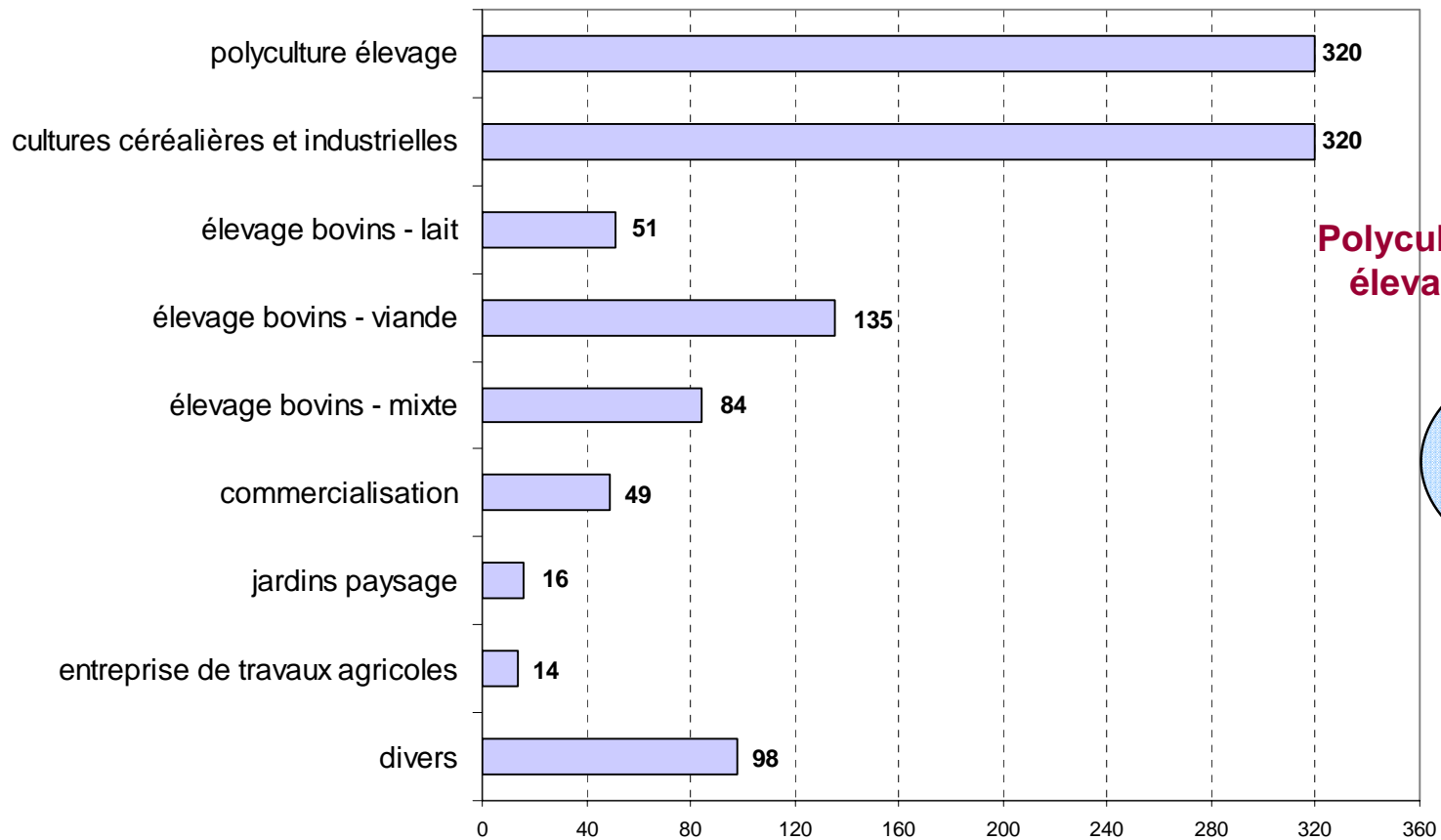
Les plus jeunes générations d'exploitants (moins de 45 ans) possèdent une expérience antérieure plus fréquente que leurs aînés. Pour les exploitants entre 45 et 50 ans, seul un sur deux a connu une autre expérience que sa propre exploitation.

- Les superficies totales des exploitations



L'analyse des superficies agricoles des exploitations montre une grande hétérogénéité. Cependant, la moyenne de 94,2 hectares témoigne d'un territoire où le phénomène de concentration par reprise semble encore peu avancé.

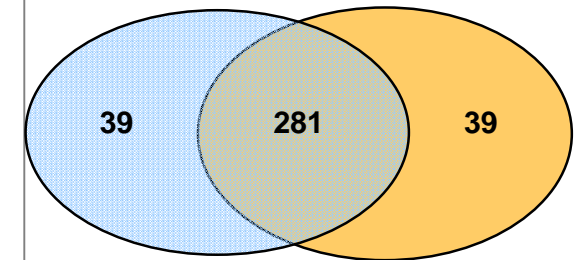
- Les activités agricoles principales exercées sur les exploitations



Sur 425 exploitations au total

**Polyculture
élevage**

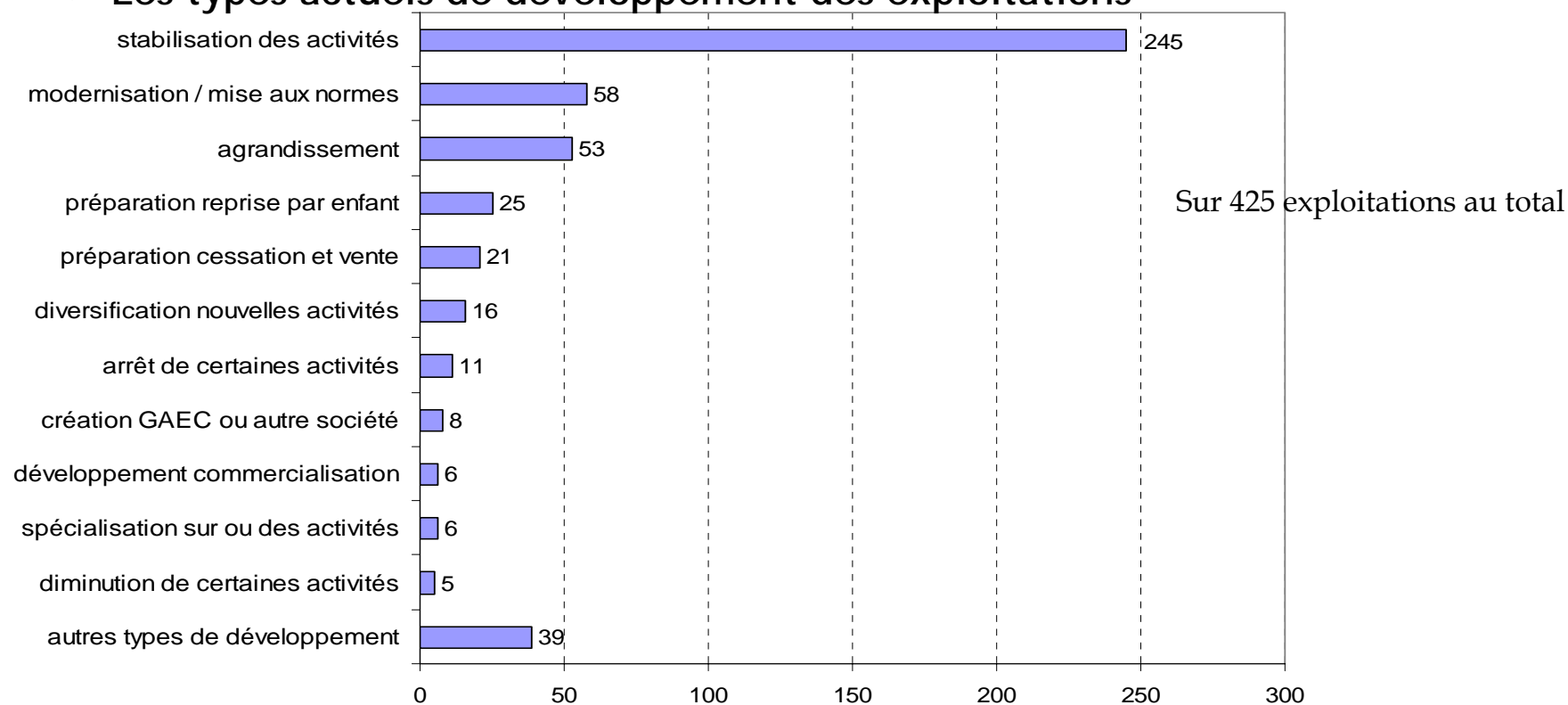
**Cultures céréalières
et industrielles**



Les exploitations sur le Pays Dieppois apparaissent comme étant très polyvalentes, au sens où elles exercent diverses activités complémentaires : polyculture élevage et souvent (281 cas sur 425 soit 66%) également cultures céréalières.

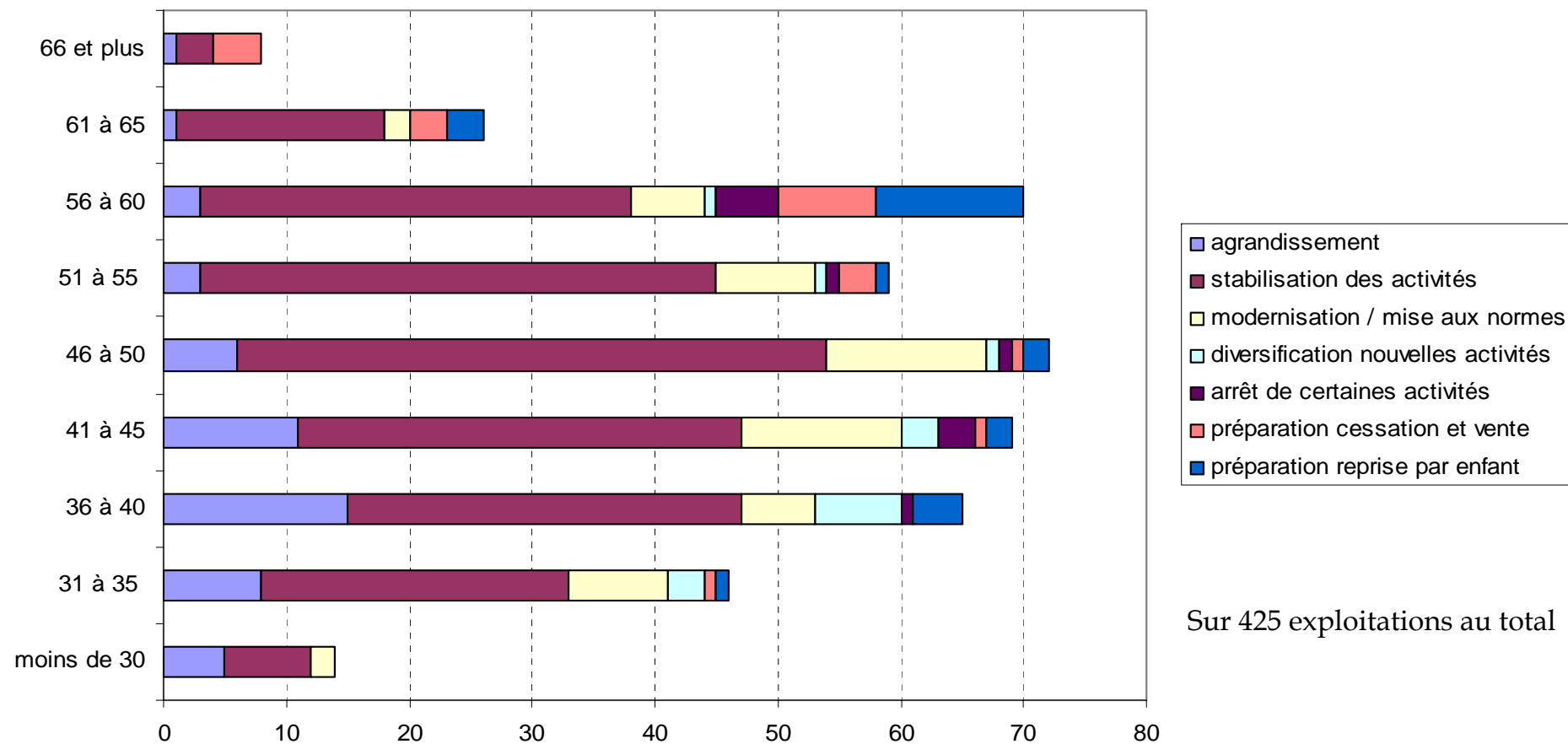
4. Les principaux résultats de l'enquête

- Les types actuels de développement des exploitations



Face à un avenir incertain (OMC, PAC,...), la prudence des exploitants explique la stabilisation actuelle des activités

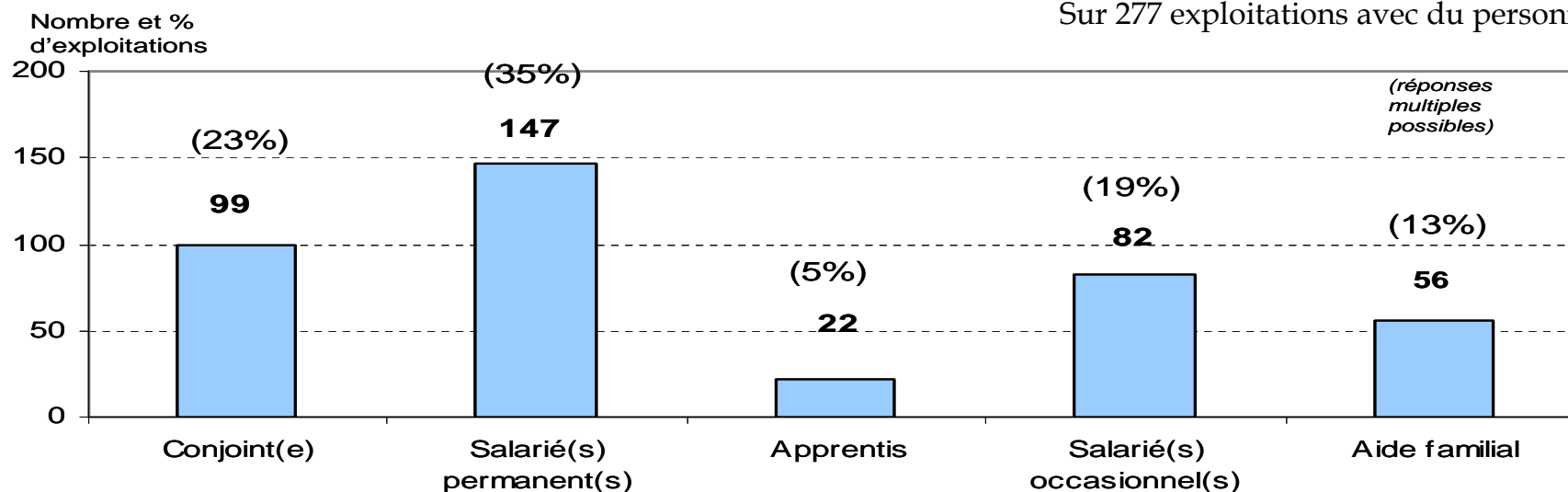
● Les types de développement selon l'âge de l'exploitant



L'agrandissement constitue un des premiers objectifs pour les exploitants entre 30 et 45 ans. La modernisation mise aux normes concerne quant à elle tous les âges.

● Les personnels en activité sur les exploitations

Sur 277 exploitations avec du personnel



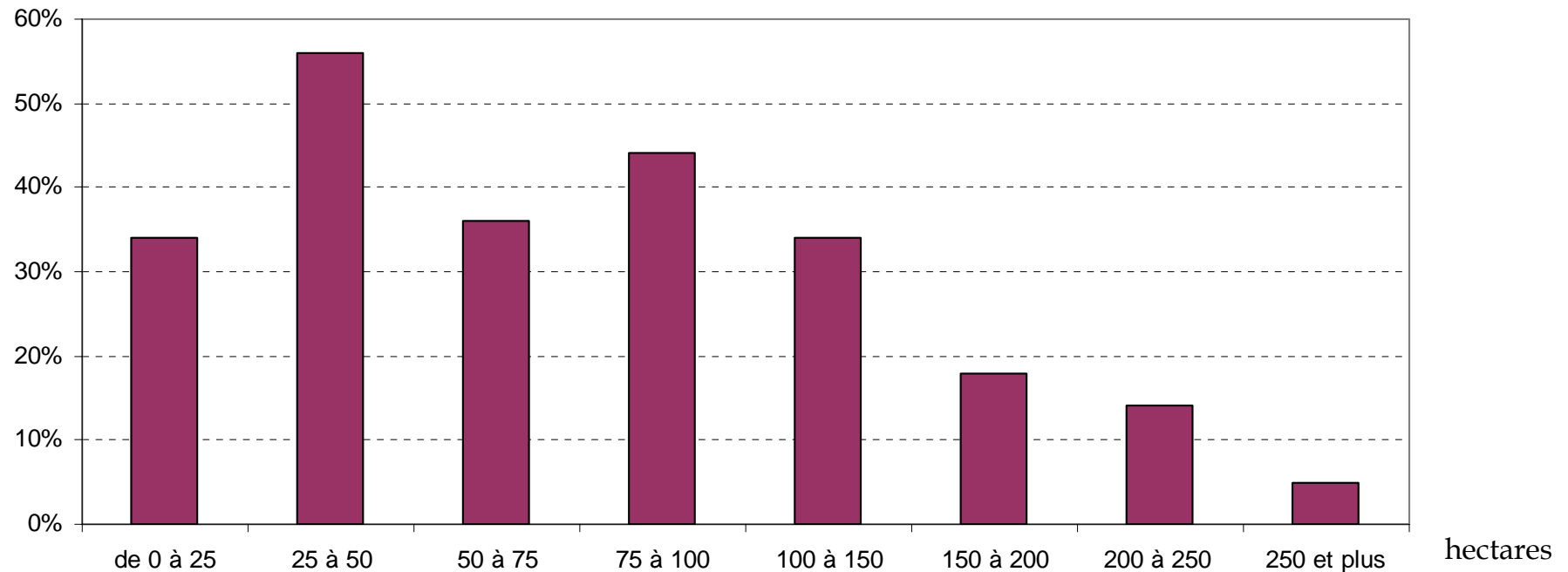
Personnes concernées

99 dont 54 temps plein	320 dont 258 temps plein	35	253	62
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------	------------	-----------

Deux exploitations sur trois (65 %) emploient du personnel. Une sur trois (35%) a en particulier recours à du personnel permanent. 320 salariés permanents sont donc ainsi employés dans 147 exploitations du Pays Dieppois, soit une moyenne de 2,2 salariés par exploitation employeuse.

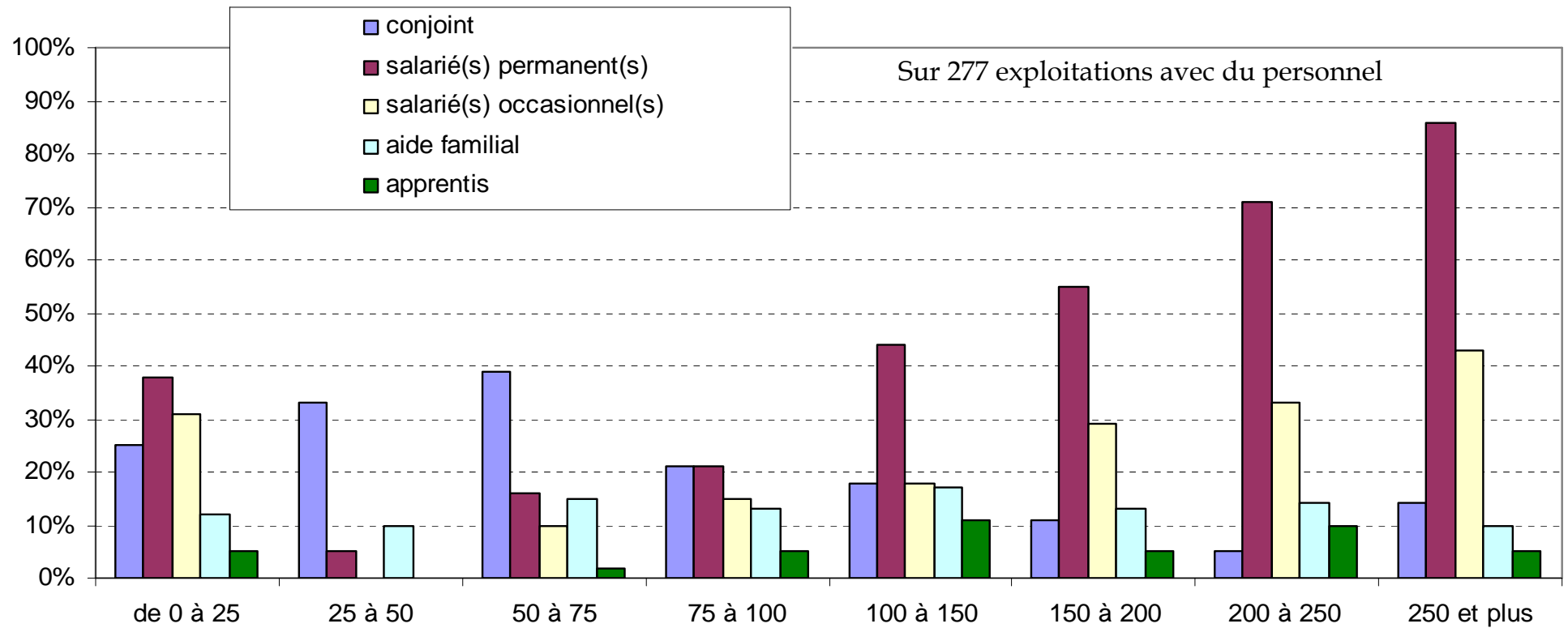
- Le non recours à du personnel sur les exploitations (par tranche de surface)

Sur 148 exploitations sans personnel



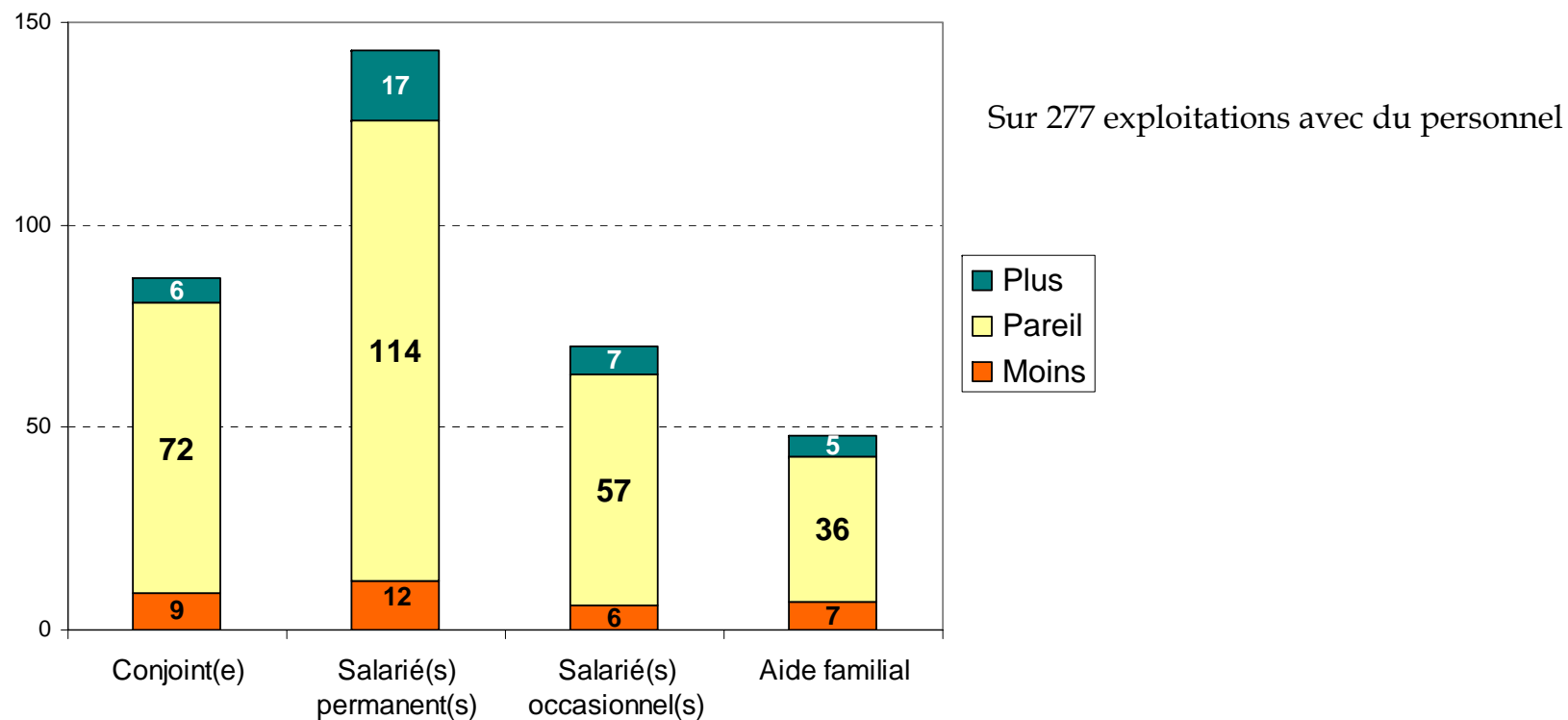
Plus la surface agricole de l'exploitation est importante, moins fréquents sont les exploitants qui ne recourent à aucun personnel. Les petites surfaces correspondent pour partie à des ETA (entreprises de travaux agricoles) ou à des activités de jardins paysages assez souvent employeuses de salariés.

- La répartition des types de personnels selon la surface de l'exploitation



La fréquence de la présence des salariés permanents et occasionnels semble proportionnelle à la taille des exploitations. Les aides familiaux agricoles sont quant à eux présents dans 13% des exploitations quelle que soit leur taille.

- Les évolutions de ce recours à du personnel dans les 3 ans à venir



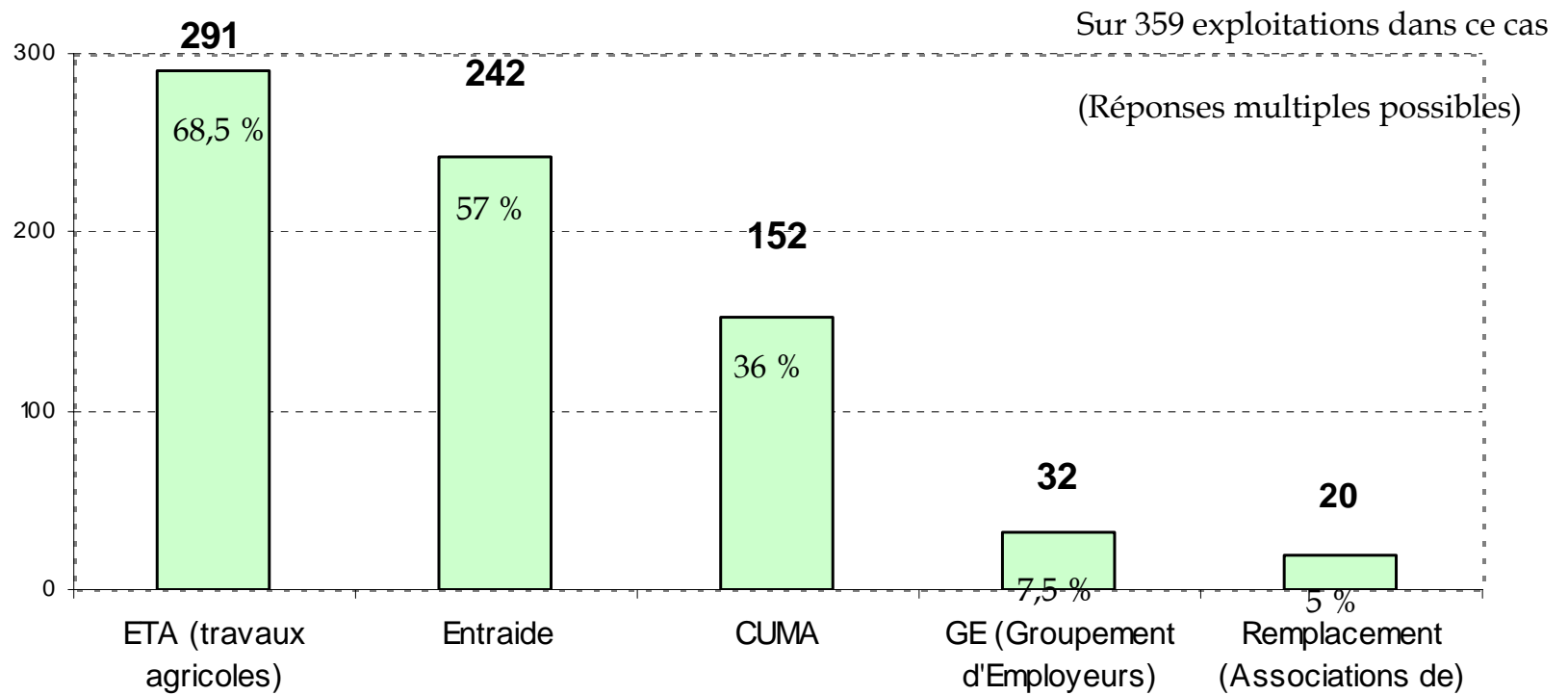
La tendance globale semble être à une relative stabilisation, si ce n'est un léger accroissement du recours à des salariés permanents (principalement lié à une augmentation prévue de la taille de l'exploitation).

- Les interlocuteurs privilégiés pour le recrutement des salariés

	Nb	%
Bouche à oreille	214	50,5%
ANPE	53	12,5%
Presse spécialisée (L'Union Agricole,...)	28	7%
AIDSA intérim agricole	32	7,5%
Lycées Agricoles	12	3%
Chambre	6	1,5%
APECITA	3	0,5%
Autres (association d'insertion, ...)	24	6%
Non besoin de main d'oeuvre	135	32,0%

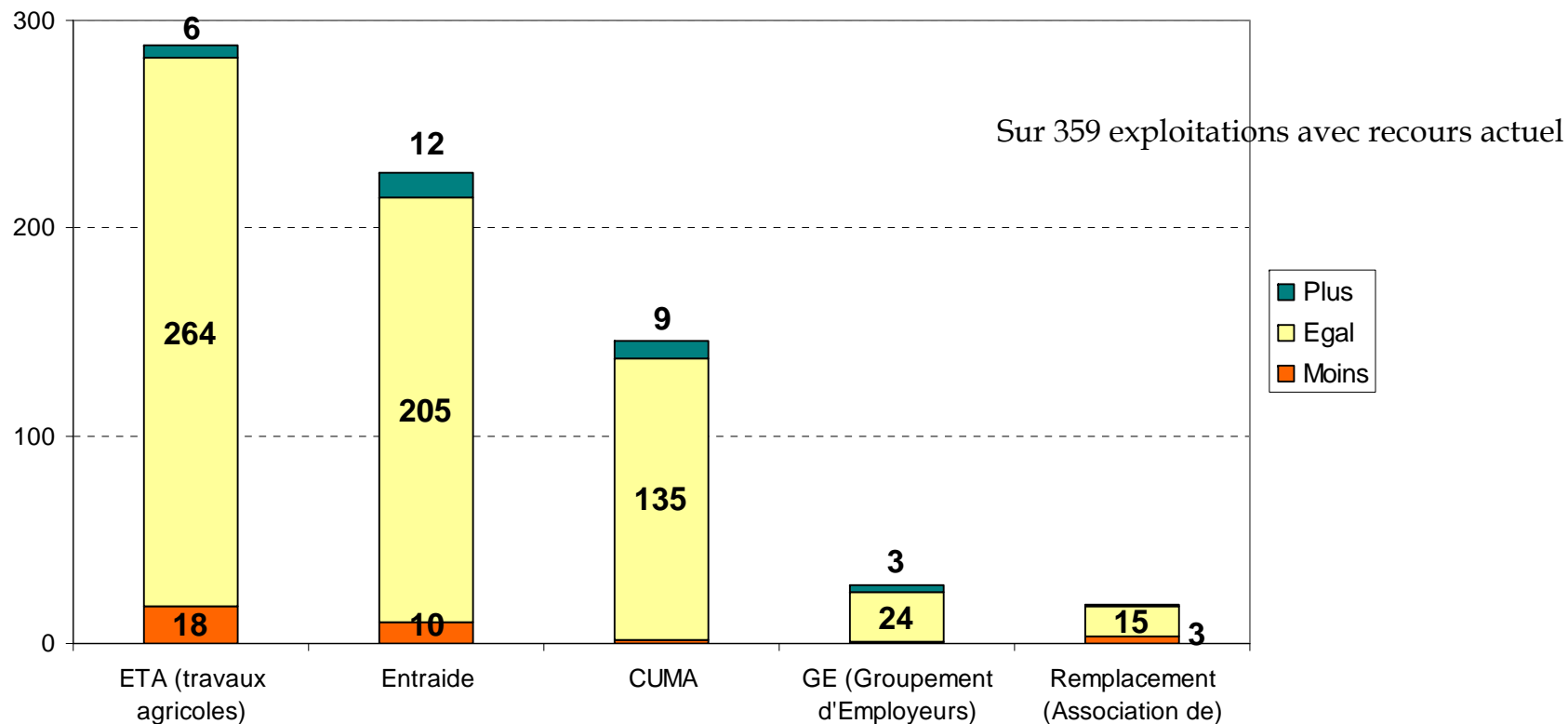
En cas de recherche de personnel, outre le bouche à oreille qui reste le principal vecteur pour un exploitant sur deux, l'ANPE est citée comme interlocutrice privilégiée par 12,5% des exploitants.

- Le recours à des solutions collectives



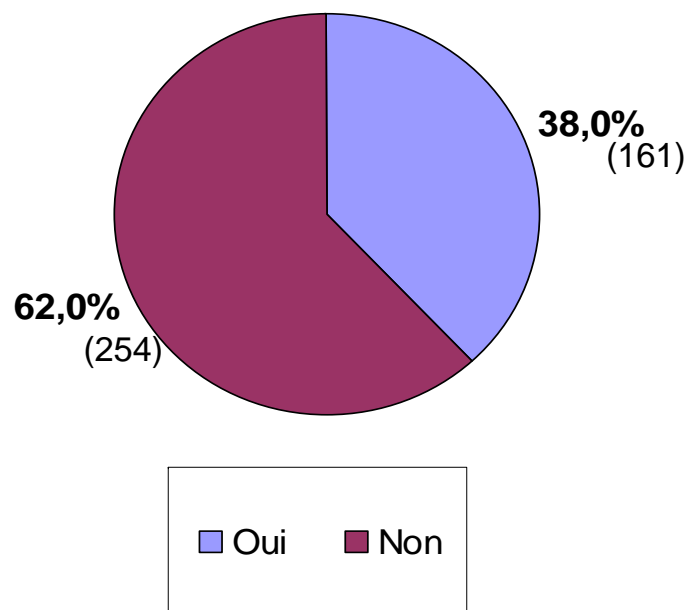
Plus de deux exploitant sur trois recourent aux Entreprises de Travaux Agricoles. L'entraide reste une valeur sûre du secteur. Les groupements d'employeurs, pourtant assez nombreux sur le Pays Dieppois, ne concernent que 7,5 % des exploitations.

- Les évolutions du recours à des solutions collectives dans les 3 ans à venir



Là encore la tendance est plutôt au maintien de la situation actuelle, avec cependant un léger glissement du recours aux ETA vers davantage de recours à des CUMA voire à des groupements d'employeurs.

- Le recours de l'exploitant à la formation continue (au cours des 3 dernières années)

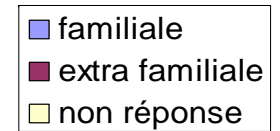
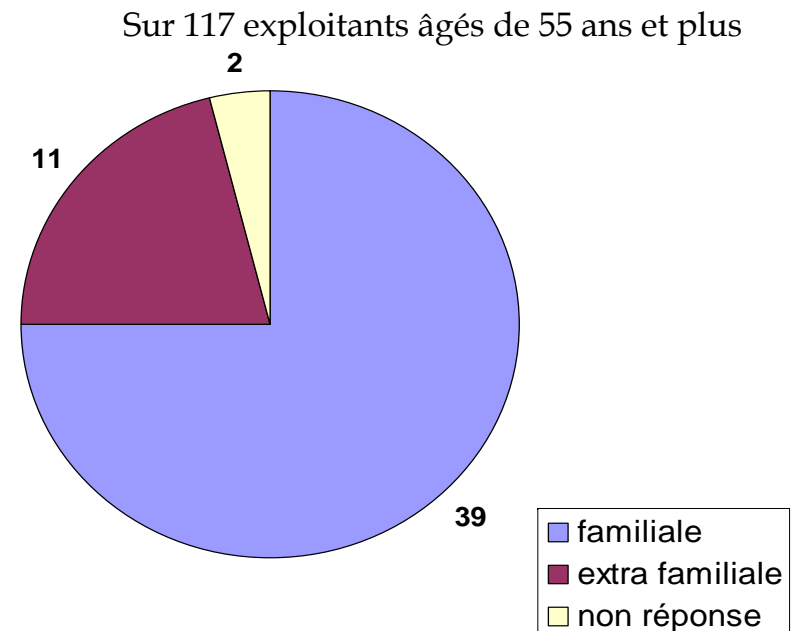
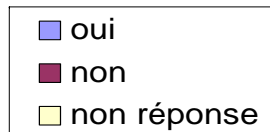
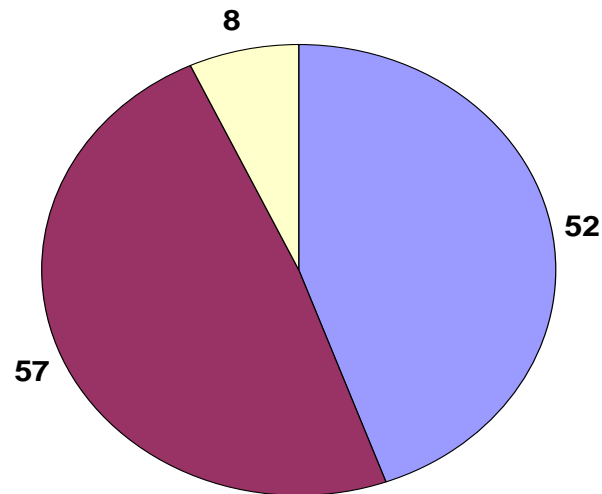


Formation continue	Moyenne d'âge exploitant
Oui	45 ans
Non	49 ans

Types de formations (réponses multiples)	% exploitants
Sur financement VIVEA	9,5 %
Séances information par conseillers agricoles	13 %
Fournisseurs	7 %
Autres modes : réunions, conférences, ...	21 %

Seulement un peu plus d'un exploitant sur trois déclare avoir suivi une formation continue au cours des 3 dernières années. Ce résultat descend même à 9,5% en ne prenant en compte que les formations formelles financées par VIVEA. Les exploitants dans ce cas apparaissent être plus jeunes que les autres.

- La présence et la nature d'une succession



Plus de la moitié des exploitants de plus de 55 ans n'a pas encore réellement préparé sa succession.

Quand elle existe, elle est dans trois cas sur quatre de nature familiale.

5. Les principaux enjeux identifiés

- Accompagner les représentants du secteur et les partenaires locaux de l'emploi et de la formation à constituer une force coordonnée locale d'anticipation et de proposition pour l'agriculture sur le Pays Dieppois
- Accompagner l'évolution du statut de l'exploitant agricole vers un véritable rôle de chef d'entreprise
- Développer l'emploi et faciliter les solutions innovantes et alternatives en levant les freins correspondants
- Développer l'attractivité, les conditions de l'emploi et l'image des métiers
- Contribuer au développement des compétences nécessaires à l'exploitant et à ses collaborateurs par la formation continue
- Sécuriser les transmissions et reprises d'exploitations

6. Les préconisations en matière de pistes d'action

A. Accompagner les représentants du secteur et les partenaires locaux de l'emploi et de la formation à constituer une force coordonnée d'anticipation et de proposition pour l'agriculture sur le Pays Dieppois

- **Rechercher la coordination** des réflexions, projets et actions en matière d'emploi et de compétences menés pour et avec le secteur agricole sur le Pays. Créer un lieu de coordination stratégique en matière d'emploi compétences (par exemple le Comité de Pilotage de cette enquête qui pourrait être pérennisé) entre les acteurs locaux, départementaux et régionaux concernés.
- **Outiller la capacité collective des partenaires** en matière d'anticipation, de prospective et de proposition afin de permettre la définition de stratégies et de plans d'actions coordonnés, leur pilotage et leur évaluation en continu, l'initialisation de projets pilotes ou expérimentaux, des prises de position prospectives. Cela passe par la création d'un observatoire prospectif du secteur agricole sur le Pays Dieppois dont la première base serait constituée par les

résultats de cette enquête et par des données de cadrage fournies en particulier par la Chambre d'Agriculture.

B. Accompagner l'évolution du statut de l'exploitant agricole vers un véritable rôle de chef d'entreprise

- Faire appréhender le nécessaire changement de statut de l'exploitation pour passer du modèle familial à celui de l'entreprise,
- Encourager les exploitants vers les logiques collectives et les économies d'échelle en favorisant les nouvelles formes juridiques des structures : GAEC, CUMA, ...
- Inciter les chefs d'exploitation à réfléchir sur une organisation du travail plus efficiente et confortable (qualité de vie), un mode de management modernisé, un système de délégation des tâches et la définition de postes d'encadrants intermédiaires sur les grandes exploitations.
- Orienter l'exploitant vers son rôle de chef d'entreprise, comme activité professionnelle et rôle à part entière et non plus comme contrainte inutile.

- Sensibiliser le chef d'exploitation à la **gestion des ressources humaines** et la faire appréhender comme un véritable investissement permettant l'amélioration des compétences des salariés, l'accroissement de leur autonomie et de la performance, et constituant une véritable valeur ajoutée à moyen terme.

Mettre à disposition des exploitants une boîte à outils RH opérationnels (par exemple la définition d'un poste, la conduite d'un entretien, ...)

C. Développer l'emploi et faciliter les solutions innovantes et alternatives en levant les freins correspondants

- Faire considérer l'**emploi salarié** comme **condition nécessaire** à la pérennité et au développement des exploitations
- **Lever au mieux les freins** psychologiques (risques juridiques, ...), les réflexes fiscaux, les lourdeurs administratives, les représentations sociales au recrutement.
- Favoriser le **recours à l'emploi salarié** (individuel ou mutualisé), étoffer et professionnaliser les équipes dans les exploitations

- Offrir un appui technique au recrutement en valorisant par exemple une plate forme locale de l'emploi et en communiquant sur son existence.
- Créer des fiches techniques sur la définition des postes
- **Innover pour recruter** : aller vers de « nouveaux » publics en dehors du vivier rural historique, lever les freins correspondants, accompagner et sécuriser les démarches tant au niveau des exploitants que des salariés,
- **Emploi collectif et mutualisé** : faire connaître l'existant, faciliter l'accès, accompagner.
 - Faire prendre conscience de l'intérêt de l'emploi partagé et valoriser l'existant.
 - Etudier la faisabilité de groupements d'employeurs intersectoriels afin de pallier les difficultés d'arbitrage sur les besoins au même moment au sein du même secteur d'activité
 - Favoriser l'émergence au niveau du Pays Dieppois de projets portant sur des besoins en emplois mutualisés

D. Développer l'attractivité, les conditions de l'emploi et l'image des métiers

- Valoriser une **image positive des métiers** de l'agriculture et prendre le contre-pied des idées négatives ou partielles : travailler sur une image renouvelée,
 - S'appuyer sur des supports adaptés aux cibles et aux objectifs (ferme s témoins, stands sur salons, insertion presse...)
 - Faire des exploitants les ambassadeurs d'une image revalorisée
- Faciliter les **conditions d'exercice du travail** et créer les conditions de **fidélisation des salariés** en limitant le turnover et les échecs à l'intégration.
 - Développer un suivi social des salariés et innover en proposant aux salariés des conditions favorables à leur fidélisation : perspectives professionnelles, des avantages sociaux,...
 - Initier des projets permettant la valorisation des acquis de l'expérience et la reconnaissance des qualifications.
 - Contribuer à l'employabilité des salariés les moins qualifiés

E. Contribuer au développement des compétences nécessaires à l'exploitant et à ses collaborateurs par la formation continue

- Renforcer l'information sur les possibilités de la formation continue, tant au niveau des exploitants que de leurs salariés en direct,
- Développer les compétences du chef d'entreprise, en particulier : la stratégie générale de l'entreprise, l'appréhension de l'environnement juridique et institutionnel, la gestion, l'organisation interne et la gestion des externalisations et la gestion des ressources humaines au sens large
- Favoriser l'autonomie, l'implication des salariés sur l'exploitation.
- Renforcer et outiller la réflexion sur les besoins en compétences avec des référentiels « emplois compétences »
- Améliorer les techniques de management et d'organisation pratiquées par les salariés encadrant d'autres salariés et plus particulièrement les occasionnels.
- Inciter à la reconnaissance des qualifications par la VAE et faciliter les processus d'accompagnement correspondants.

- Contribuer à la sécurisation des salariés les moins qualifiés : accès aux connaissances de base, recours facilité grâce à la FOAD.

F. Sécuriser les transmissions et reprises d'exploitations

- Poursuivre l'anticipation et l'accompagnement du large phénomène de reprises et de transmission, déjà engagé compte tenu de la pyramide des âges des exploitants sur le territoire.
 - Inventorier, coordonner et valoriser les outils mobilisables de suivi et d'anticipation des cessions et transmissions d'exploitations
- Accroître l'accompagnement des repreneurs face à des enjeux financiers, économiques et organisationnels amplifiés.
 - Offrir un suivi individualisé aux exploitants et du conseil stratégique.
- Accroître l'accompagnement à la transmission de savoir-faire entre cédant et repreneur.
 - Favoriser les processus de « tuilage » favorisant la transmission des savoirs entre cédant et repreneur.