



L'agriculture touchée par les difficultés de recrutement

Al'instar des autres secteurs d'activités, l'agriculture se trouve de plus en plus confrontée à des problèmes de main d'œuvre. Les exemples abondent de récoltes laissées sur pied faute de ramasseurs, mais cette pénurie de salariés saisonniers masque en réalité un déficit plus profond. Une enquête a ainsi permis d'observer qu'un employeur sur deux a éprouvé des difficultés de recrutement l'an dernier et que d'autres postes n'ont pas été pourvus. Ce phénomène s'aggrave semble-t-il depuis quelques années et s'avère aujourd'hui préoccupant pour le développement des entreprises. Or ce sont près de 300 emplois qui devraient être offerts dans les cinq ans qui viennent, alors que les métiers de l'agriculture apparaissent dévalorisés et souffrent de surcroît, dans un contexte de forte décreue du chômage, de la concurrence des autres secteurs tant en matière de salaires que de conditions de travail.

Cette enquête a été réalisée entre avril et juin 2001, à l'initiative d'un groupe de travail réunissant la Chambre d'Agriculture, la MSA, l'ADEFPA (Association pour l'emploi et la formation en agriculture), l'ANPE et l'Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher. Elle avait pour objectif de connaître l'ampleur de ces difficultés de recrutement, recueillir le sentiment des exploitants ou entreprises et évaluer leurs besoins. Des questionnaires différenciés ont été adressés aux structures, selon qu'elles employaient ou non du personnel en 2000. Les informations recueillies à cette occasion serviront de base de réflexion pour la mise en œuvre d'actions concrètes.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES OU EXPLOITATIONS AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE

Les 4 114 questionnaires envoyés (1 705 employeurs et 2 409 non employeurs) ont donné lieu à 729 retours dont 713 exploitables obtenus sans relance (391 employeurs et 322 non employeurs, dont 49 ont eu au moins un salarié, la plupart du temps saisonnier, au cours des 3 années antérieures). Les taux de réponse

sont donc satisfaisants, respectivement 23 % et 13,5 %. Le panel ainsi recueilli apparaît réellement représentatif. Les exploitants employeurs ont recouru l'année dernière aux services de 2 866 personnes (1 426 à temps plein et 1 440 à temps partiel), dont 1 076 salariés permanents.

Répartition par activité

Activité principale de l'exploitation	Employeurs		Non employeurs		Total	
	Réponses	Taux de réponse (%)	Réponses	Taux de réponse (%)	Réponses	Taux de réponse (%)
Grandes cultures ; Polyculture	117	11,2	199	11,0	316	11,1
Élevage ; Culture et élevage	73	52,1	59	34,9	132	42,7
Viticulture	88	31,7	18	16,5	106	27,4
Maraîchage ; Cultures spéciales ; Arboriculture ; Horticulture ; Pépiniéristes	52	49,1	9	6,2	61	24,3
Entreprise de travaux forestiers ; Exploitation forestière ; Sylviculture	19	45,2	6	14,3	25	29,8
Entretien parcs et jardins ; Paysagiste	15	28,8	7	17,1	22	23,7
Entreprise de Travaux agricoles	7	29,2	2	5,4	9	14,8
Autres	15	71,4	11	21,2	26	35,6
Non précisé	5	-	11	-	16	-
Ensemble	391	22,9	322	13,5	713	17,3

Parmi les entreprises employeurs, trois familles d'activités présentent un taux de réponse supérieur à 45 % ainsi que celles classées en "autres" qui regroupent notamment le commerce (fruits, légumes...), l'artisanat de production (fabrication de fromage ou de produits à base de viande), les centres équestres, etc. Chez les non employeurs, seul l'en-

semble élevage et culture-élevage a un taux supérieur à 34 %, les autres étant en dessous de 20 %. Il y a moins d'écart dans la répartition géographique ; la proportion d'employeurs ayant répondu s'échelonne entre 12 % (canton de Selommes) et 33 % (canton de Lamotte-Beuvron).

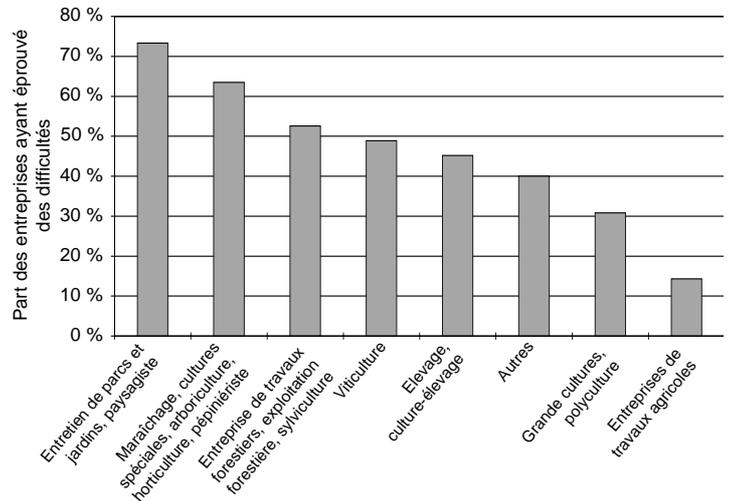
PRÈS D'UN EMPLOYEUR SUR DEUX A EU DES PROBLÈMES DE RECRUTEMENT

Globalement, 198 exploitants ou entreprises parmi ceux ayant répondu, soit environ 3 sur 10, déclarent avoir éprouvé des difficultés à recruter en 2000. Mais cette proportion monte à 45 % pour les employeurs.

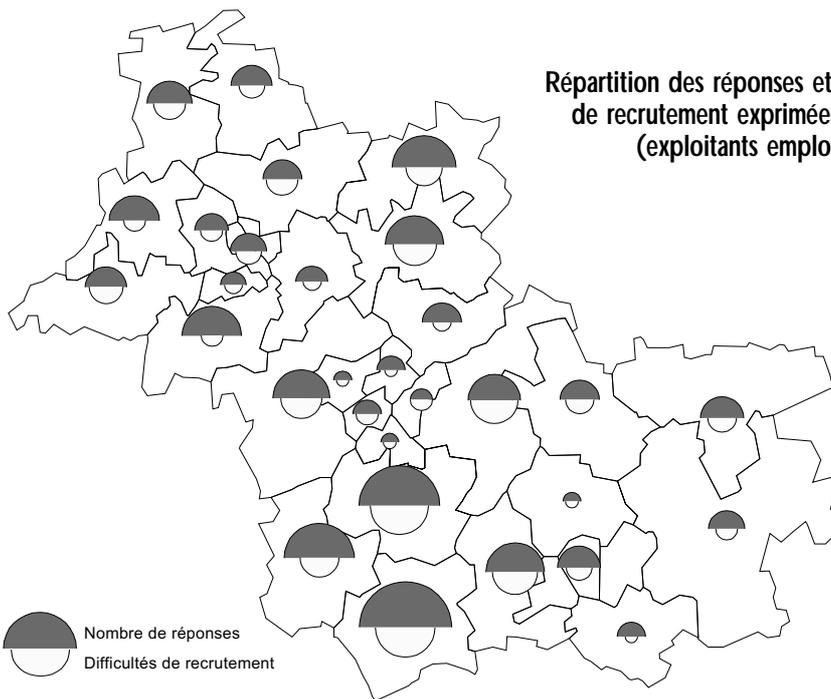
Les entreprises d'entretien de parcs et jardins sont proportionnellement les plus touchées (plus de 3 exploitants sur 4), devant l'ensemble "maraîchage, cultures spéciales, horticulture, pépiniéristes" (2 sur 3). Les entreprises de travaux agricoles et les activités de grandes cultures ou polyculture rencontrent semble-t-il moins de problèmes. En valeur absolue, les employeurs les plus concernés sont les viticulteurs.

Sauf exception dûment mentionnée, l'analyse de ces difficultés présentée ci-après ne portera que sur les structures employant des salariés.

Proportion d'entreprises confrontées aux difficultés de recrutement par grande famille d'activité



Répartition des réponses et des difficultés de recrutement exprimées par canton (exploitants employeurs)



Sur le plan géographique, les tensions les plus vives se concentrent au sud de la Loire, en particulier dans les cantons de Bracieux, Contres, Saint-Aignan et Selles-sur-Cher. Au nord, elles affectent surtout celui de Marchenoir.

Un phénomène en voie d'aggravation, qui met en péril les exploitations

Une majorité des employeurs confrontés à ce problème considère qu'il est plutôt en voie d'aggravation et les trois quarts que c'est même préoccupant pour le développement de leur activité. D'ailleurs, près d'un exploitant sur 2 a déjà connu des répercussions directes en 2000 et une proportion identique s'attend à en rencontrer en 2001. Parmi les conséquences dont ils font état, celles qui reviennent le plus

souvent sont évidemment la surcharge de travail (au cours d'une journée mais aussi sur l'ensemble de l'année, se traduisant par l'impossibilité de prendre des vacances), l'abandon de récoltes ou leur réalisation incomplète, la perte de clients... Ces dernières entraînent elles-mêmes un manque à gagner préjudiciable à l'équilibre financier de la structure.

Vive Pénurie dans la conduite de matériel

Pour préciser la nature des postes difficiles à pourvoir, les entreprises pouvaient choisir dans une liste comprenant 13 rubriques (dont une " autres ") et 42 sous-rubriques. La conduite de matériel, simple ou spécialisé, son entretien et les travaux du sol font l'objet des recherches les plus pressantes. Les travaux de semis, la taille de vigne et l'entretien des bâtiments sont également des activités pour lesquelles la main d'œuvre fait souvent défaut. On retiendra également que pour l'entretien de l'espace et de la forêt, l'ensemble des postes posent des problèmes d'ampleur équivalente (autour de 20 citations). On peut néanmoins ajouter que d'une manière générale, les chefs d'entreprise cherchent avant tout des personnes polyvalentes. Au total, le manque de main d'œuvre a concerné 960 fonctions, dont 459 n'ont pas été pourvues.

Principaux postes difficiles à pourvoir

Activité	Type de travaux	Nombre de mentions
Maraîchage	Récolte asperges/fraises	30
Viticulture	Taille	43
	Autres travaux	39
Matériel	Conduite simple	65
	Conduite de matériel spécifique	50
	Entretien courant	56
	Mécanique	34
Elevage	Soins courants aux animaux	34
Bâtiment	Entretien	40
Culture	Travaux du sol	62
	Travaux de fertilisation	39
	Travaux de traitements	35
	Travaux de semis	44
	Travaux d'irrigation	35
Autres		42

Un déficit d'image, des salaires et des conditions de travail peu attractifs

Près de 230 personnes ont accepté de donner leur sentiment sur les causes de ces difficultés à trouver de la main d'œuvre ; il s'en dégage quelques points forts. **La méconnaissance et la mauvaise image des métiers de l'agriculture.** L'information auprès des jeunes, limitée voire inexistante, pèse sur leur orientation. **Une absence de motivation pour les métiers agricoles,** due en particulier à la pénibilité des tâches et aux conditions de travail, à la faible attractivité des salaires et à la précarité fréquente des contrats (saisonniers, temps partiel). **La spécificité du travail et de son organisation.** La variété des tâches pose problème dans la définition précise des postes ; il en découle des différences notables dans leur contenu entre les exploitations, représentant un frein à la pluri-employabilité. Le planning des travaux est de surcroît lié aux aléas climatiques. **L'étroitesse des bassins d'emploi et le manque de mobilité des salariés** potentiels contribuent également au déficit de main d'œuvre, surtout dans un contexte de forte concurrence des autres secteurs d'activité tant sur le plan des salaires que des conditions de travail avec la mise en place des

35 heures. Est également évoquée l'insuffisante collaboration entre l'enseignement agricole et les exploitants, dont les besoins ne sont pas assez pris en compte.

Pour remédier à ces problèmes, les chefs d'entreprise appellent de leurs vœux à une **revalorisation des métiers agricoles, de leur image,** ce qui passe par une vaste campagne de **communication,** notamment auprès des jeunes. Ils souhaitent également **retrouver des marges de manœuvre pour accroître les salaires** (baisse des charges, revalorisation des prix de ventes, le développement des groupements d'employeurs, un soutien dans leurs démarches administratives...).

Une certaine contradiction transparait néanmoins si l'on rapproche ces suggestions et plus particulièrement celles ayant trait à la sensibilisation du public et le nombre d'entreprises accueillant des stagiaires (en formation ou scolaires) : 60 % des entreprises ou exploitations n'en accueillent jamais. Parmi celles qui font cet effort, il s'agit d'un accueil occasionnel dans la très grande majorité des cas et non d'une activité systématique (52 entreprises seulement).

Des salariés difficiles à retenir

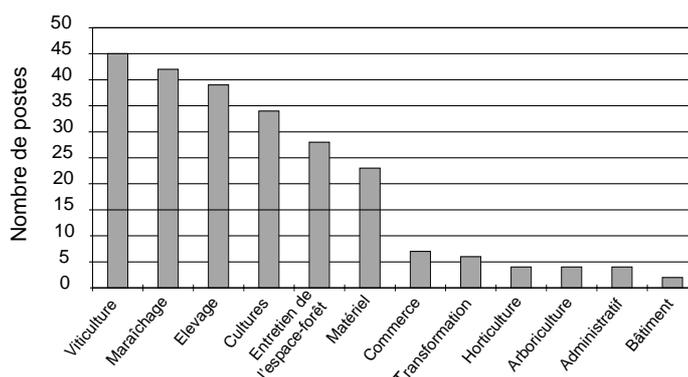
Les difficultés à pourvoir les postes sont renforcées par un **turn-over non négligeable.** Ainsi, 104 exploitants employeurs ont vu partir des salariés permanents durant les 3 dernières années, en majorité vers un autre secteur d'activités (53 cas), beaucoup moins vers une

autre exploitation (23) ou à la retraite (18). Les principaux motifs avancés sont le niveau de salaire et les conditions de travail ; sont également invoqués l'éloignement du lieu de résidence, le manque de motivation ou de compétences.

Des besoins importants à court et moyen terme

Plus de 2 chefs d'entreprise ayant répondu sur 10 envisagent des créations de postes d'ici 5 ans (106 employeurs et 83 non employeurs). Ainsi 265 postes seraient proposés, dont 134 à temps plein et 131 à temps partiel. Bien que réparti assez équitablement jusqu'en 2006, ce volume d'emplois potentiels apparaît considérable à l'échelle du marché du travail départemental. De nombreux postes seraient ainsi offerts dans le domaine de la vigne et du vin, le maraîchage (beaucoup d'emplois saisonniers pour les récoltes, mais aussi des postes à responsabilité), l'élevage et les cultures. C'est moins une compétence particulière qu'une grande polyvalence qui est recherchée, en particulier pour les postes à temps plein. Ajoutons que 41 exploitants ont des salariés permanents qui partiront en retraite d'ici 5 ans. Dans plus de la moitié des cas, un remplacement à l'identique est envisagé ; des transformations de postes sont également à prévoir.

Répartition par domaine de fonctions des besoins exprimés au cours des cinq prochaines années



La confiance, atout maître du recrutement

Pour les chefs d'entreprise agricole, les premières qualités attendues de leurs futurs salariés sont la motivation, les qualités comportementales et l'autonomie dans le transport. L'expérience professionnelle et plus encore la formation ont une moindre importance à leurs yeux. Cette constatation est à rapprocher des remarques précédemment formulées à l'encontre de l'enseignement agricole. Ils veulent pouvoir accorder leur confiance en toute quiétude. C'est sans doute également la raison pour laquelle le moyen de recrutement le plus utilisé, et de très loin, est le bouche à oreille. Sur une liste de 9 possibilités, il est placé en tête par 144 personnes, 30 seulement donnant la priorité aux associations pour l'emploi. On constate que l'ANPE (14) est largement sous-utilisée, de même que l'intérim (6).



Les responsables devaient donner une note entre 1 et 5 ; ce tableau restitue la note moyenne obtenue.

La formation professionnelle, un outil de gestion des ressources humaines sous-utilisé

En 2000, 155 salariés ont suivi une formation professionnelle, issus de 56 entreprises (14 % des employeurs ayant répondu). Une grande majorité était composée de permanents bénéficiant d'une formation de longue durée, souvent qualifiante (CAPA, BEPA, BTA, BTS, ...), dont 41 en contrat de qualification ou d'apprentissage (au moins 16 d'entre eux devraient être recrutés à l'issue de leur formation). La famille d'activités la plus concernée est celle regroupant le maraîchage, les cultures spéciales, l'arboriculture, l'horticulture et les pépiniéristes, qui représente près de la moitié des salariés. La proportion des salariés ayant pu se perfectionner représente environ 5 % des effectifs totaux des entreprises ayant répondu. Les employeurs jugent en effet que les freins sont nombreux. Le premier d'entre eux est l'absence du salarié sur l'exploitation durant le temps de la formation, d'autant que la pénurie actuelle rend plus problématique encore son remplacement. Viennent ensuite les coûts, l'éloignement des

Répartition des salariés ayant suivi une formation par type de formation et de contrat

Statut des salariés	Nature de la formation	Sur exploitation	A l'extérieur	Total
Permanents	courte	8	6	14
	longue	38	56	94
Saisonniers	courte	24	10	34
	longue	12	1	13
Total		82	73	155

centres de formation et le manque d'information en la matière. Bon nombre font également état d'un manque de motivation.

Un réel besoin d'informations

Les entrepreneurs du monde agricole se sentent insuffisamment informés sur les différents dispositifs qu'ils sont susceptibles de mobiliser dans leurs démarches de gestion du personnel. Plusieurs questions ont été posées dans ce domaine, faisant ressortir une attente certaine.

Groupements d'employeurs. 43 entreprises employeurs font partie d'un groupement, c'est-à-dire environ 1 sur 10. Parallèlement, 44 non

employeurs en ont une connaissance relativement bonne. C'est encore peu, mais cette solution apparaît attrayante, 175 responsables souhaitant en savoir plus.

Aides à l'emploi et à la formation professionnelle. Un responsable sur 20 déclare bien les connaître et un sur 4 moyennement. Un effort important doit donc être fourni en ce domaine, d'autant qu'ils sont près de 250 à souhaiter recevoir des informations.

Une question qui interpelle

Ces questions d'emplois et de recrutement préoccupent réellement de nombreux chefs d'entreprise. Une mobilisation des énergies est aujourd'hui possible, puisque parmi ceux qui ont répondu à l'en-

quête, plus d'une centaine se déclarent prêts à participer à un groupe de travail sur la question.