

L'EVOLUTION SOCIOLOGIQUE
DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE

AVIS

du Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie
adopté à l'unanimité

Séance du 26 février 2010

Au gré du progrès technique, l'agriculture a considérablement évolué depuis le milieu du XX^{ème} siècle, répondant en cela à la nécessité de nourrir de plus en plus d'êtres humains sur la planète. Parce que l'agriculture se situe aux racines même de l'histoire des civilisations et de leur développement, qu'elle assure l'alimentation des hommes et génère un très grand nombre d'emplois, ce secteur reste fortement ancré dans nos économies dans un contexte aujourd'hui planétaire.

L'évolution de l'agriculture n'est pas seulement structurelle ou technique, elle est aussi sociologique. Les hommes et les femmes qui travaillent et qui vivent de l'agriculture occupent ainsi une place stratégique dans nos sociétés. La façon dont les agriculteurs -et notamment les plus jeunes- perçoivent et exercent leur métier a profondément évolué. L'unité familiale qu'était traditionnellement l'exploitation agricole de base où tous les membres de la famille, enfants, parents comme grands-parents vivaient et travaillaient sur la ferme, elle-même transmise de génération en génération, évolue rapidement et demain, probablement plus encore, avec le développement des modes sociétaires et une répartition du capital sans doute très différente dans le futur. Le rôle social de l'agriculture est en outre vital par l'animation et l'activité qu'elle crée au sein du milieu rural. Sans paysans, les campagnes se désertifient, les paysages se banalisent et les milieux se dégradent.

Le Conseil Economique et Social Régional qui a jusqu'alors consacré un grand nombre d'études à des filières agricoles et agroalimentaire bien définies a souhaité consacrer une approche transversale sur la situation et l'évolution sociologique de ce secteur d'activités vital. Ainsi, après avoir analysé les grandes données structurelles, l'étude dresse un portrait des hommes et des femmes de l'agriculture bas-normande. Le facteur humain est au centre de cette réflexion qui privilégie l'organisation et les conditions du travail au sein des structures.

I. LORSQUE L'EVOLUTION SOCIOLOGIQUE DEPEND ETROITEMENT DE L'EVOLUTION STRUCTURELLE

Au cours des quarante dernières années, le nombre d'exploitations agricoles a été divisé par près de 3 en Basse-Normandie, passant de 64 600 en 1971 à 24 000 en 2007 après une diminution de même ampleur au cours de la période précédente. Mais entre 1971 et 2007, la surface agricole utile (SAU) totale n'a régressé "que" de 16 %, passant de 1,4 à 1,2 million d'hectares. La combinaison de ces deux évolutions révèle, de facto, une augmentation sensible de la taille moyenne de l'ensemble des exploitations agricoles. Elle représentait 19 hectares en 1971, 25 en 1988, 36 en 1998 et près de 50 en 2007. L'augmentation a été de plus de 12 hectares au cours des 7 dernières années observées.

Pour les 13 800 exploitations professionnelles¹ que compte la Basse-Normandie (56 % des structures et près de 92 % des surfaces), la diminution enregistrée sur la période 2000-2007 est de 20 % (- 17,2 % au niveau national) alors 41 % des exploitations non professionnelles ont disparu au cours du même laps de temps. La taille moyenne d'une exploitation professionnelle atteint 81 ha. L'agrandissement voire le regroupement d'exploitations est souvent perçu comme un moyen d'accéder à des

¹ Les exploitations professionnelles emploient plus de 0,75 équivalent temps plein et leur chef est le plus souvent agriculteur. Les structures non professionnelles sont, en revanche, gérées le plus souvent par des retraités ou relèvent d'une activité complémentaire pour un travailleur double-actif.

outils et des équipements plus appropriés permettant aux agriculteurs de faciliter leur travail et de bénéficier de davantage de temps libre. Un certain nombre d'agriculteurs aspirent, dans ce cadre, à se regrouper pour accéder à des outils plus performants et ainsi se libérer.

L'agriculture bas-normande est, comme l'ensemble des trois régions de l'Ouest, largement dominée par les systèmes "bovins-lait", "bovins-viande" et "bovins-lait-viande" qui représentent à eux trois 56 % de l'ensemble des structures et plus de 60 % des surfaces.

Si la fonction première de l'agriculture est avant toute chose de produire pour nourrir les hommes, elle répond aujourd'hui à d'autres missions ou obligations souhaitées par la société. Par sa présence sur le territoire, l'agriculture joue un rôle majeur en termes d'aménagement et d'occupation de l'espace et d'entretien des paysages, d'où sa responsabilité croissante dans le maintien d'un environnement de qualité. Le rôle social de l'agriculture et de dynamisation du tissu rural, à travers le maintien d'activités industrielles, artisanales et de services dans les campagnes bas-normandes apparaît bien entendu déterminant. Le rapport du CESR a abordé largement cette question de la multifonctionnalité de l'agriculture et notamment les activités de diversification en réponse à une demande sociétale de plus en plus forte.

Notons également qu'outre son cœur de métier, l'agriculteur exerce plusieurs activités sur l'exploitation, par passion mais aussi souvent par nécessité économique (construction d'un bâtiment, réparation de matériels...).

II. QUI SONT LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE ?

L'enquête structure des exploitations agricoles 2007 évalue le potentiel de travail humain au sein de l'ensemble des exploitations bas-normandes à près de 32 000 UTA². Sur les 30 dernières années, la Basse-Normandie a perdu près de 18 000 UTA chefs d'exploitations et coexploitants (soit une division par près de 2). La diminution de l'emploi familial a touché au total plus de 48 000 UTA (effectifs divisés par près de 3). Les UTA salariés reculent entre 1979 et 2007 de 26 % mais se stabilisent sur les dernières années avec même un gain de + 2,4 % entre 2000 et 2007.

L'ensemble des exploitations bas-normandes comptait 25 600 UTA familiales soit un peu plus de 79 % des effectifs contre plus de 84 % sept ans plus tôt. Au sein des exploitations professionnelles, la part des actifs familiaux a baissé de 5 points entre 2000 et 2007, ceux-ci représentant sur le dernier exercice près des trois quarts de la quantité de travail annuel. En revanche, en ce qui concerne les exploitations non professionnelles, plus de 92 % des actifs sont familiaux, chiffre quasi stable sur la période d'observation.

Entre 2000 et 2007, la part des exploitations agricoles ayant recours à davantage de main d'œuvre salariée a progressé. Ainsi, en 2007, près de 41 % des exploitations avaient moins d'1 UTA, elles étaient 48 % sept ans plus tôt. Les exploitations disposant de plus de 3 UTA représentaient près de 8 % en 2007 contre 6 % en 2000. En

² L'Unité de Travail Annuel équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année.

revanche, sur le total général, toutes les tranches connaissent une diminution sur la période quoique moins sensible pour les 3 à 5 UTA.

Au-delà de ces résultats chiffrés, il convient d'insister sur la difficulté de connaître le volume réel de travail fourni au sein des exploitations. Il est en effet très complexe de connaître le rôle des compléments apportés par la main d'œuvre d'appoint ou occasionnelle, le plus souvent familiale et non rémunérée (parents et grands parents). Cette approche pourrait contribuer à fournir davantage d'informations sur les coûts de production réels au sein des exploitations. De la même manière, la notion du temps passé par les actifs familiaux sur les exploitations n'est pas aujourd'hui maîtrisée avec précision dans les critères de gestion des exploitations. Des études partielles réalisées par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Basse-Normandie pour le compte de la Caisse de MSA Côtes Normandes ont évalué le temps de travail journalier moyen par UTA entre 7 h 48 et 9 h 12 à partir d'une étude approfondie de 4 exploitations laitières de modèles différents.

Pendant longtemps, l'agriculture fut considérée comme un métier qui s'exerçait en couple notamment en production laitière. Du point de vue sociologique, s'est ainsi instaurée dans le temps une sorte de complémentarité homme-femme au sein des exploitations familiales françaises. La répartition des actifs par sexe de l'enquête structure 2007 pour l'ensemble des exploitations bas-normandes montre que plus de trois actifs familiaux³ agricoles sur dix étaient des femmes (35 %). 30 % d'entre elles étaient chefs d'exploitation ou premiers coexploitants, chiffre en quasi-stabilité par rapport à 2000. Toutefois, entre 2000 et 2007, le nombre de femmes actives familiales a globalement plus diminué que les hommes (respectivement - 35 % et - 29 %). La proportion de conjoints sans statut, travaillant sur les exploitations représentait 43 % alors qu'elle était de 58 % en 2000 (diminution en nombre d'actifs de 71 % sur la période) ; il faut y voir là une tendance avérée à la baisse du nombre de conjointes d'agriculteurs travaillant sur les exploitations mais il y a surtout davantage de femmes qui bénéficient d'un statut social reconnu en raison des enjeux importants vis-à-vis des retraites.

Au sein de l'ensemble des exploitations, les femmes sont largement majoritaires sur les structures de moins de 20 ha (dont la plupart sont non professionnelles), suivies de très loin par les exploitations "lait spécialisé intensif" et "lait et bœufs/taurillons".

S'agissant des exploitations professionnelles, entre 1991 et 2003, parmi les agriculteurs individuels, la part des foyers déclarant une activité extérieure est passée du tiers à la moitié au niveau national. De nombreux foyers d'agriculteurs disposent de sources de revenus extérieurs. La pluriactivité qui désigne les personnes exerçant à la fois une activité sur l'exploitation et une autre activité principale ou secondaire non agricole est en progression chez les chefs d'exploitation et coexploitants professionnels (+ 21,5 % en UTA entre 2000 et 2007).

L'analyse des derniers recensements agricoles et enquêtes structure indiquent un vieillissement régulier de la population agricole (chefs d'exploitants et coexploitants). L'âge moyen des chefs d'exploitation agricole en Basse-Normandie est de 52 ans. Dans

³ Seuls les actifs familiaux sont renseignés par sexe au sein de l'enquête structure 2007 ; pour les autres actifs, et notamment les salariés, compte tenu de l'échantillon questionné, le secret statistique ne nous permet pas, contrairement à des statistiques issues d'un recensement, d'obtenir des résultats.

les exploitations non professionnelles, les plus de 60 ans représentaient 53 % des effectifs de chefs d'exploitations en 2007.

L'élévation du niveau de formation des chefs d'exploitations et coexploitants professionnels est constante. Alors qu'en 2000, ils étaient encore 37 % à n'avoir eu aucune formation initiale agricole, la proportion est descendue à 22 % en 2007. Il s'agit pour la plupart des populations les plus âgées. Cette situation s'explique notamment par le fait que pour bénéficier des aides à l'installation (et principalement de la Dotation Jeunes Agriculteurs), les jeunes nés après le 1^{er} janvier 1971 doivent justifier d'un diplôme ou titre de niveau IV complété par un stage appelé de 6 mois pour conférer la capacité professionnelle agricole.

Cette élévation du niveau d'étude est très forte sur le plan sociologique en faisant évoluer en profondeur l'approche du métier. En 2007, près de 7 agriculteurs sur 10 avaient atteint le niveau secondaire alors qu'en 2000, moins de la moitié d'entre eux étaient dans ce cas. Un quart des agriculteurs de moins de 40 ans possèdent un bagage scolaire agricole de niveau supérieur (au moins brevet de technicien supérieur agricole -BTSA-). Entre 2000 et 2007, un agriculteur de cette génération sur cinq a d'ailleurs suivi une formation professionnelle continue en renforcement de sa formation initiale.

S'agissant de la population salariée agricole, elle s'est stabilisée en nombre ces dernières années. Sur un total de 6 280 salariés permanents, 945 étaient des femmes, soit 15 % du total selon l'enquête structure 2007. Les classes d'âge les plus représentées sont les 35-39 ans et 40-44 ans qui représentent à elles deux près de 33 % des effectifs des salariés permanents. Sur la totalité des salariés permanents de sexe masculin, près de 65 % sont à temps complet et la proportion est de 69 % pour les femmes. Une approche concernant les niveaux de salaires à partir des résultats fournis par les Caisses de MSA indique un chiffre autour de 1 500 euros bruts mensuels⁴. C'est dans le domaine de l'élevage spécialisé de gros animaux que les salaires sont les plus élevés (notamment les vachers spécialisés, profil très recherché). La difficulté constatée d'attractivité du salariat agricole provient pour une part du niveau des salaires.

III. LES EXPLOITATIONS AGRICOLES, LIEUX DE TRAVAIL ET DE VIE

Depuis plusieurs années, on assiste à un développement notable du phénomène sociétaire en agriculture, sa croissance ayant été plus forte en Basse-Normandie qu'au niveau national. En 2007, les formes sociétaires représentaient près d'un quart des exploitations agricoles bas-normandes contre près de 14 % sept ans plus tôt. Cette évolution tend à s'amplifier puisque les trois quarts des installations aidées en région le sont sous une forme sociétaire. En 2007, la moitié de la surface agricole utile en Basse-Normandie répondait à ce statut sociétaire et plus de 53 % pour les seules exploitations professionnelles. En revanche, les surfaces agricoles sous statut sociétaire des exploitations non professionnelles ne représentaient que 10 %.

On recense quatre grands types de sociétés (largement détaillés dans le rapport) :

- le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC),
- l'Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée (EARL),

⁴ Soit, en 2007, 1,17 fois le SMIC.

- la Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA),
- la Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL).

En Basse-Normandie, les EARL dominent avec près de 20 % des structures professionnelles sous cette forme, suivies par les GAEC. Ces derniers prédominent dans le Bocage et le Nord-Cotentin. Les EARL sont en revanche particulièrement bien représentées dans la plaine de Caen et la partie centrale de la région. Il convient par conséquent de dissocier les problématiques des sociétés en zone d'élevage et celles en zone de grandes cultures. Au sein des EARL, il existe en réalité beaucoup de structures unipersonnelles et des sociétés entre couples qui ne répondent pas vraiment au concept "traditionnel" de société. Le développement de cette forme de société très plébiscitée est aussi révélateur d'une évolution sociologique majeure car permettant aux épouses de s'installer.

Par ailleurs, si on constate dans les statistiques une augmentation du nombre de sociétés, le modèle d'organisation du travail reste, au demeurant, pour l'instant encore très familial. Mais demain, l'augmentation de la taille et, par voie de conséquence, de la valeur des structures, nécessitera vraisemblablement l'apport de capitaux extérieurs. Les formes sociétaires apparaissent inévitables bien que globalement peu souhaitées par les jeunes, avant leur installation, sauf pour de la transmission de patrimoine et d'outils.

A contrario, pour les 19 000 structures sous statut individuel, dans près de 7 420 cas (soit 39 %), le chef d'exploitation est seul, sans conjoint. Parmi ce contingent, les femmes chefs d'exploitations représentent près d'un tiers des effectifs. Pour près de 6 400 exploitations individuelles (soit 34 %), il y a un revenu extérieur qui est le fait du conjoint (dans 47 % des cas), de l'exploitant seul (33 %) ou du couple (21 %).

IV. L'ORGANISATION DU TRAVAIL : LE DEVELOPPEMENT DES MODES COLLECTIFS ET DU RECOURS EXTERNE

La diminution de la main d'œuvre familiale et notamment féminine conjuguée à l'agrandissement des structures bouleverse en profondeur les schémas antérieurs et contraint désormais les agriculteurs à organiser différemment leur travail. Parallèlement, du fait de l'aspiration des nouvelles générations à bénéficier de davantage de temps libre que leurs aînés, des dispositifs se sont développés dans le but de proposer de la main d'œuvre de remplacement. La cellule familiale historique sur laquelle reposait l'exploitation agricole (capital - travail - foncier) où l'homme et la femme habitaient et travaillaient ensemble sur la ferme dans le cadre d'un capital essentiellement familial est de moins en moins représentatif de l'agriculture.

Le rapport du CESR a largement mis en évidence le souhait des agriculteurs -et notamment des plus jeunes- de se soustraire des astreintes et des contraintes. Les métiers de l'élevage présentent ainsi les contraintes les plus fortes en raison de la plus grande âpreté des tâches permanentes à effectuer et ce, malgré une mécanisation croissante. Toutefois, en élevage "bovin-lait" notamment, le vocable souvent usité de "pénibilité" du travail a souvent du mal à être reconnu des éleveurs eux-mêmes, ceux-ci estimant que le choix de cette activité a été décidé en connaissance de cause. L'activité la plus prenante en temps du fait du travail d'astreinte concerne principalement l'activité de la traite qui représente 50 % du travail obligé en élevage bovin-lait. Au-delà du volume de travail, l'élevage laitier occupe 365 jours sur 365. D'avis d'éleveurs

rencontrés, la semaine de travail équivaut à environ 70 heures de travail. L'amélioration des conditions de travail en système laitier constitue donc un enjeu majeur. Il convient d'indiquer à cet égard que certaines pratiques agricoles voire des évolutions réglementaires, à l'instar de la diminution de l'utilisation de substances phytopharmaceutiques, sont susceptibles de générer des pratiques avec plus de contraintes et de temps de travail sur les exploitations.

Le **salariat partagé** sur plusieurs exploitations via la constitution de **groupements d'employeurs** permet un recours extérieur organisé de manière permanente ou ponctuelle entre exploitations. Cette forme d'organisation du travail est inévitablement appelée à se développer à l'avenir. Il existe trois grandes catégories de groupements d'employeurs :

- une entente entre 2 ou 3 exploitations agricoles où chaque structure concernée s'engage à recruter un ou plusieurs salariés en vue d'interventions selon des modalités strictement définies au sein de ce groupement local ;
- des groupements d'employeurs départementaux organisés afin d'apporter un complément de main d'œuvre programmable à des structures qui ne pourraient justifier un emploi permanent sur l'année (exemple du groupement d'employeurs ACTIV'EMPLOIS dans la Manche) ;
- enfin, les groupements d'employeurs à vocation de service de remplacement ayant pour finalité de mettre, ponctuellement, des salariés à la disposition des chefs d'exploitation et coexploitants en cas d'empêchement temporaire résultant d'incapacité de travail (maladie, accident, maternité...) ou lié aux congés, au suivi d'une formation professionnelle, à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif.

Selon la Fédération Nationale des Associations de Remplacement, près de 48 000 journées ont été consacrées en 2008 à un remplacement, bénéficiant à 5 500 agriculteurs en Basse-Normandie. La région représentait alors 8,6 % des journées recensées au niveau national et 14,3 % du nombre d'agriculteurs bénéficiaires.

Les premiers motifs de remplacement sont, par ordre d'importance : les congés (à hauteur de 39 %), la maladie ou l'accident (29 %), la maternité ou la paternité (17 %) et le complément de main d'œuvre (9 %).

Du fait de l'importance de l'élevage laitier, la Manche se distingue tout particulièrement en cumulant plus de 60 % des journées de remplacement répertoriées et pour 48 % des utilisateurs bas-normands. Le Calvados et l'Orne représentent, respectivement 21 % et 19 % des journées et 32 % et 20 % des utilisateurs. La répartition selon les types de contrats au bénéfice des agents de remplacement révèle la part prédominante des CDD, suivies, à parts égales par les CDI temps plein et CDI intermittents.

Le développement des services de remplacement en agriculture est incontestablement révélateur de nouvelles formes d'organisation des conditions de vie et de travail des exploitants. Les services de remplacement s'avèrent indispensables aux exploitations individuelles mais également, de plus en plus, aux formes sociétaires pour lesquelles l'absence d'un associé ne peut être gérée sans recours extérieur du point de vue économique car, dans ces structures, le travail est bien souvent réparti entre les coexploitants. C'est une question essentielle d'organisation du travail.

Le travail en service de remplacement s'avère en l'occurrence une bonne école pour un jeune souhaitant devenir exploitant ou salarié agricole. Cela représente une étape dans sa vie professionnelle qui s'apparente à une forme d'apprentissage. Le passage en qualité de salarié de remplacement est d'ailleurs pris en compte dans les acquis du parcours à l'installation. Cela équivaut à des stages de pré-installation. La profession reconnaît de façon claire le bien-fondé d'avoir une expérience comme agent de remplacement. Cette étape est ainsi l'occasion d'acquérir des compléments nécessaires du point de vue de la maîtrise des gestes techniques.

Hors public scolaire, les salariés des structures de remplacement sont jeunes (25 ans en moyenne) mais il existe un "turn over" assez important. Les raisons de ce fort renouvellement tiennent notamment au fait que les personnes s'installent comme salarié agricole ou comme chef d'exploitation. Par ailleurs, du fait de leur grande polyvalence et des expériences acquises, les jeunes salariés se voient proposer assez vite de nouveaux postes par d'autres structures.

Une préoccupation porte sur le maintien du bénévolat sur lequel repose le fonctionnement des associations de remplacement. Ces structures apparaissent ainsi très fragiles car, sans ces bénévoles, les structures de remplacement en agriculture ne pourraient pas survivre. Or, on constate un étiolement de l'engagement associatif et de l'entraide en milieu rural avec la montée en puissance des individualismes qui touche aussi le milieu agricole.

Des dispositifs d'appui au salariat agricole ont été mis en œuvre en Basse-Normandie comme, au niveau départemental, les Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (ASAVPA) dont les actions portent sur la valorisation des hommes et des métiers du salariat agricole ; l'information des salariés agricoles par des dispositifs de bourse à l'emploi agricole, des réunions techniques, des visites d'exploitation, des voyages d'étude, des visites de salons agricoles, les bulletins d'information ; le rassemblement des salariés agricoles à travers des formes mutualisées de type "comité d'entreprise" ; des offres de services comme des tarifs de groupe pour des mutuelles, des tarifs préférentiels pour des activités professionnelles ou de loisirs...

Constituée début 2003, l'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA) de Basse-Normandie, organisation paritaire regroupant les employeurs et les salariés du secteur agricole, a pour objet de discuter et de définir les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue en agriculture au niveau régional, en lien avec les orientations définies au niveau national par l'ANEFA (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture). Ses missions concernent en premier lieu la promotion des métiers, le développement de l'emploi salarié et l'orientation des publics concernés vers les formations et les emplois agricoles. Parmi les actions menées, l'AREFA est présente sur tous les forums métiers régionaux ou départementaux et intervient auprès des jeunes afin de faire découvrir la diversité des métiers et de contribuer ainsi à la valorisation des professions du secteur agricole.

En complément des dispositifs dans le cadre de l'EDEC (Engagement et Développement des Emplois et des Compétences), une charte qualité emploi-formation a été développée avec la Région avec pour objectif la promotion de l'emploi déclinée en trois grands volets : la mise en œuvre de bourses de l'emploi, la formation et la promotion des métiers.

Le secteur équin bas-normand s'organise progressivement lui aussi vers des formes organisées de services d'assistance et de recours au salariat partagé. La structure Equi-Ressources a été créée en juillet 2006 avec l'aide du Conseil Régional au sein du pôle de compétitivité bas-normand pour répondre à des besoins de bourses d'emplois, de formations et de communication autour des métiers du cheval. Dans ce secteur, une réflexion porte actuellement sur le développement de groupements d'employeurs

L'externalisation de travaux permet de libérer du temps et, le cas échéant, de réaliser des économies de charge (en matériels notamment). Des producteurs souhaitent aujourd'hui se spécialiser dans leur cœur de production, quitte à externaliser quelques travaux auprès de structures telles que les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) ou les Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) pour alléger la contrainte de travail. Les entreprises d'agrofournitures constatent par exemple qu'il n'y a aujourd'hui quasiment plus d'achat individuel, par des agriculteurs, d'ensileuse maïs : pratiquement toutes les acquisitions sont le fait des CUMA ou des ETA. En 2007, près de 16 300 exploitations bas-normandes avaient eu recours à l'intervention de CUMA ou d'ETA soit 66 % du total. Les exploitations des groupes "lait" y font largement appel ; entre 92 et 96 % y avaient recours en 2007. A contrario, au sein des exploitations de moins de 20 ha, seulement 35 % d'entre elles sont concernées, groupe dans lequel les exploitations non professionnelles se distinguent. L'adhésion à une **CUMA** est principalement motivée par les avantages économiques et financiers que représente le partage de matériels performants mais également pour tirer parti le mieux possible de la coopération entre adhérents.

En 2008, la Basse-Normandie totalisait 620 CUMA pour 11 700 adhérents mais pesait moins d'un quart du potentiel des régions de l'Ouest (Basse-Normandie, Bretagne, Pays de la Loire). En force de travail, avec 60 salariés permanents, la région se situe très en deçà des régions voisines (seulement 7,9 % du total), la Bretagne et les Pays de la Loire dans lesquelles existe une forte et ancienne tradition "cumiste" totalisant respectivement 313 et 390 salariés permanents. Le territoire bas-normand représentait par ailleurs 14,8 % du chiffre d'affaires des CUMA des régions de l'Ouest et 18,4 % des investissements pour 2007. Du fait de cette situation très en retrait, les trois fédérations départementales bas-normandes ont mis en place un programme d'actions pluriannuel "**CUMA Emploi 2010**" ayant pour finalité de permettre le développement du salariat tout en améliorant la gestion des emplois existants. La place des salariés au sein des CUMA est un point de réflexion important pour les fédérations concernées dans le cadre notamment des démarches autour de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Dans ce cadre, la formation des salariés est intégrée. Le bilan d'activités 2008 de la FRCUMA Ouest précise que cet aspect représente l'une des priorités du pôle emploi-travail.

Prestataires de services, les **Entreprises de Travaux Agricoles** apparaissent de plus en plus impliquées dans le fonctionnement des exploitations qui délèguent toujours davantage de nouveaux domaines d'activités, évolution révélatrice d'une pratique sociologique des agriculteurs de ce début du XXI^{ème} siècle. Au niveau régional, les ETA sont réunies au sein d'une association aujourd'hui dénommée Entrepreneurs des Territoires-Normandie, organisation professionnelle qui rassemble les entreprises de travaux agricoles et ruraux implantées dans les départements des régions Basse et Haute-Normandie. En Basse-Normandie, on recense environ 500 ETA professionnelles qui interviennent pour le compte des exploitations agricoles. Sur ce total,

380 entreprises emploient de la main d'œuvre. En 2007, on recensait plus de 1 800 salariés. Près de 600 emplois ont été créés en dix ans et les capacités en matériels ont été multipliées par deux. La plupart des ETA ne rencontre pas de difficultés de recrutement ; les jeunes sont motivés pour rejoindre ces entreprises dont les postes sont attractifs.

V. L'ACCES AUX METIERS AGRICOLES ET LES NOUVEAUX PARCOURS PROFESSIONNELS

Le rapport du CESR a consacré un développement conséquent à la fois sur l'enseignement agricole et les problématiques d'installation-transmission.

Les filières de formation destinées aux métiers de la production agricole totalisaient 1 800 élèves en 2008. La spécialité "production végétales et cultures spécialisées" comprenaient, 59 % de garçons et 41 % de filles et les "productions animales et élevages spécialisés" intégraient 52 % de garçons et 48 % de filles. Les enfants d'agriculteurs actifs ou non actifs ne représentent aujourd'hui qu'un tiers des effectifs des élèves des formations de la production agricole.

L'enseignement agricole se caractérise par son organisation et ses modalités pédagogiques très spécifiques. Il convient de noter également que l'insertion des jeunes diplômés est excellente.

Afin de mieux connaître le point de vue des élèves des spécialités "production" de trois lycées agricoles⁵ et leur perception de leur futur métier, une enquête auprès de trois établissements publics d'enseignement agricole a été conduite.

Concernant les motivations des jeunes, ont été mis en avant la passion du métier et l'intérêt pour eux de vivre près de la nature, la terre et être au contact des animaux/végétaux. Viennent ensuite le critère d'indépendance et le fait de poursuivre l'exploitation familiale. S'agissant des projets à court ou moyen terme des élèves, 28 % souhaitent s'installer en qualité de chef d'exploitation à titre individuel (6 élèves sur 10 ayant affirmé ce souhait sont en formation initiale). Ceci est un point récurrent des enquêtes auprès des jeunes dont une majorité souhaite s'installer en individuel alors qu'en réalité ce sont les formes sociétaires qui se développent le plus. 20 % des jeunes envisagent devenir salarié agricole, point qui rejoint un autre volet important de la présente étude avec la perspective partagée de bon nombre d'acteurs de mieux valoriser ce métier.

Au niveau de la perception des jeunes sur l'évolution du métier d'agriculteur, près de 60 % des enfants d'exploitants estiment que les conditions de vie et de travail se sont améliorées contre 12 % qui estiment plutôt que la situation est plus dégradée. Parmi les choix quant à l'orientation technico-économique souhaitée par les jeunes, l'élevage "bovins-lait" est largement plébiscité, situation confirmée par les auditions et entretiens menés par le CESR dans le cadre de la présente réflexion. L'élevage laitier attire encore beaucoup de jeunes et ce, malgré la crise qui sévissait en 2009 lors de l'établissement de notre enquête.

⁵ Le lycée agricole du Robillard dans le Calvados, le lycée agricole de Saint-Lô - Thère dans la Manche et le lycée agricole de Sées dans l'Orne. Notons également que la Fédération Régionale des MFR de Basse-Normandie, en écho à cette enquête du CESR a, de son côté, également interrogé quelques structures concernées pour disposer d'un éclairage complémentaire (cf. rapport d'information).

Quant aux choix d'exploitation et de production, les jeunes semblent assez équitablement répartis entre ceux qui opteraient plutôt vers une agriculture productive aux débouchés vers le secteur agroalimentaire (24,6 %), ceux qui opteraient plutôt vers une agriculture avec valorisation sur place des produits de l'exploitation (20,4 %) et ceux qui seraient plutôt favorables à un mélange des deux (23,5 %). A la lumière des tris croisés pertinents, on constate que la répartition selon le sexe apporte quelques nuances. Plus précisément, près de 34 % des garçons déclarent être tentés par une agriculture productive aux débouchés vers le secteur agroalimentaire contre seulement 10 % des filles.

Concernant les défis à venir, l'analyse des questionnaires a révélé la grande maturité des élèves qui semblent tout à fait conscients des grandes problématiques de la production agricole. Les thématiques abordées par les jeunes peuvent être classées en trois grands domaines que sont :

- l'image de l'agriculture et son attractivité,
- les craintes face à la conjoncture incertaine et les possibilités de vivre de son travail,
- les souhaits quant au développement de diversifications.

Comme le font apparaître à la fois les installations tardives et les cessations précoces d'activités, les schémas d'accès aux professions agricoles ont profondément évolué ces dernières années. L'accès aux professions agricoles se fonde désormais sur un choix réfléchi et la succession familiale n'est plus forcément le modèle qui a prévalu pendant des décennies voir des siècles. Les personnes qui choisissent ce métier ne sont plus forcément agriculteurs toute leur vie. A travers des dispositifs aidés, on constate ce phénomène des départs volontaires dès 40 ans mais aussi des arrivées choisies après 40 ans. La formation agricole est à cet égard très innovante pour un certain type de formation continue répondant à l'exigence de préparer et de qualifier des populations adultes vers les métiers de l'agriculture. Elles sont pour moitié issues du monde agricole ou y sont rattachées de manière plus ou moins lointaine et, pour moitié, y sont extérieures, à la recherche d'une reconversion professionnelle. Elles font le plus souvent ce choix par passion dans des créneaux qu'elles estiment porteurs. Dans le cadre de sa mission de conseil et d'information aux salariés et de financement du Congé Individuel de Formation (CIF), du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le FONGECIF6 de Basse-Normandie constate que, chaque année, une dizaine de salariés se reconvertissent vers des métiers de l'agriculture.

VI. LA QUESTION CRUCIALE DU RENOUVELLEMENT DE LA POPULATION AGRICOLE

L'agriculture est actuellement confrontée à la problématique de fort renouvellement des générations : 2 500 chefs d'exploitation professionnelle avaient entre 55 et 59 ans en 2007. Toutefois, la part des plus de 60 ans toujours en activité était, rappelons-le, loin d'être négligeable : cela concernait 6 % des exploitations professionnelles et, surtout, 87 % des exploitations non professionnelles.

Entre 2000 et 2007, le nombre d'exploitations professionnelles a diminué de plus de 3 500 unités. Mais selon une méthode de suivi de cohorte réalisée par le Service

⁶ Fonds de gestion paritaire du Congé Individuel de Formation.

Régional de l'Information Statistique et Economique de la DRAAF⁷, ce sont 4 500 chefs d'exploitations professionnels qui ont en fait cessé leur activité, mouvement compensé par seulement 1 100 installés sur de nouvelles exploitations⁸. Nous reviendrons sur cette problématique fondamentale de l'installation-transmission plus avant dans le cours du rapport mais certains experts estiment que si ce ratio d'une arrivée pour quatre départs devait perdurer, le nombre d'exploitations professionnelles pourrait passer sous la barre des 10 000 en 2014 contre 17 300 exploitations en 2000). Dans le secteur de la production laitière, la contraction pourrait être plus importante encore et le nombre d'éleveurs pourrait diminuer de plus de la moitié, passant de 13 200 en 2000 à seulement 6 400 en 2014. Si cette perspective se confirmait, elle aurait un impact majeur en termes économique, de lien social et d'occupation du territoire en Basse-Normandie avec une situation d'une arrivée pour sept départs. Et encore, cette vision ne fait que projeter des tendances récentes et ne tient pas compte des effets des aléas comme ceux que l'économie laitière connaît depuis le début 2009 avec la crise des prix, situation qui risque à la fois d'accroître le phénomène des abandons d'activité et de dissuader par là même un grand nombre de jeunes de s'installer.

Dans le questionnaire sur la structure des exploitations de 2007, seulement 17,5 % des chefs d'exploitation professionnelle déclaraient avoir un successeur connu. Pour les seuls chefs d'exploitation et coexploitants de structures professionnelles âgés de plus de 50 ans, 85 % d'entre eux déclaraient ne pas avoir de successeur connu en 2007 (en 2000, la proportion était de 70%).

Dans le cadre des exploitations familiales, le départ en retraite des parents représente une problématique sociologique majeure. Certaines exploitations en manque de main d'œuvre ne se voient pas survivre sans l'intervention des parents officiellement en retraite mais qui continuent néanmoins à apporter un coup de main aux enfants qui ont repris les structures.

En 2008, on recensait 319 installations aidées en Basse-Normandie (contre 327 en 2007), résultat qui montre somme toute une confirmation du maintien de la dynamique d'installations après une chute quasi régulière depuis le milieu des années 90 et un creux de vague atteint en 2003 avec seulement 260 installations. Du point de vue sociologique, il est à relever que près de 25 % des installations aidées sont le fait de femmes en Basse-Normandie. La proportion atteint même 33 % dans la Manche. Selon les ADASEA, elles s'installent quasi exclusivement en société et, dans la plupart des cas avec leur conjoint. L'âge moyen des installés est de 28 ans dans la Manche et l'Orne et de 29 ans dans le Calvados, éléments qui confirment une stabilité. 55 % des accédants sont célibataires, résultat qui n'apparaît pas comme une proportion excessive par rapport au reste des populations en milieu rural.

S'agissant des statuts, 70 % des installations aidées en Basse-Normandie le sont en système sociétaire ; la proportion atteint même près de 75 % pour l'Orne. Un certain nombre d'exploitations sous forme GAEC constitue en fait une forme d'installation progressive.

⁷ Cf. Agreste Basse-Normandie n° 26 "le travail agricole se recentre sur les exploitants et les salariés", février 2009.

⁸ Ces chiffres issus de ratios ne doivent en aucun cas être comparés aux statistiques des installations aidées.

L'EVOLUTION SOCIOLOGIQUE DE L'AGRICULTURE BAS-NORMANDE : PRINCIPALES PROBLEMATIQUES ET PRECONISATIONS

Le champ très vaste de la thématique relative à l'évolution sociologique de l'agriculture rend difficile l'exercice de formulation de propositions. Le risque était en effet réel de voir l'avis dériver sur une réflexion globale de l'avenir de l'agriculture régionale. En revanche, la réflexion conduite par le CESR a permis de mettre en évidence un certain nombre de problématiques et de préconisations générales touchant à l'amélioration des conditions de vie, à l'organisation du travail des actifs agricoles à l'accès aux métiers de l'agriculture et à la communication et à l'image de ce secteur. Il convient en outre de signaler qu'un autre avis du CESR relatif à "la politique agricole commune : bilan de santé et perspectives pour l'agriculture bas-normande" intégrera, lui, des données et résultats économiques contrairement au présent texte qui privilégie les facteurs humains.

I. L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE, D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES ACTIFS AGRICOLES

L'étude du CESR a montré l'aspiration partagée des chefs d'exploitation, coexploitants et des autres actifs agricoles à l'amélioration des conditions de vie et de travail sur les exploitations en réduisant, autant que faire se peut les contraintes et les astreintes. Favoriser la diffusion des pratiques et des dispositifs à même de libérer du temps ou d'optimiser du temps de travail est un objectif important sur lequel œuvrent des structures et organismes comme les Chambres d'Agriculture, l'Institut de l'Elevage, l'INRA, les fermes expérimentales et pédagogiques, etc. qu'il convient de soutenir dans cette mission.

Soutenir et encourager les démarches de groupe en agriculture

Toutes les formes de travail partagé au sein des exploitations agricoles contribuent à améliorer les conditions de vie et de travail. Encourager le développement de groupements d'employeurs principalement à l'échelon départemental est un objectif important, ces dispositifs permettant de surcroît de partager et d'échanger des compétences entre les exploitations agricoles. Le CESR suggère que le soutien à la création de groupements d'employeurs mis en place par le Conseil Régional en 2008 soit élargi et adapté au secteur agricole.

Face aux besoins importants des services de remplacement pour répondre à leur activité croissante, le CESR estime nécessaire d'apporter les conditions propices à leur développement en Basse-Normandie. Outre leur rôle social en cas de maladies ou d'accidents, ces structures permettent aux actifs agricoles de se faire remplacer pour se former.

Toutefois, le coût peut, parfois, constituer un obstacle. Des aides du Cas-DAR (Compte d'Affectation Spéciale au Développement Agricole et Rural alimenté par les cotisations versées par les agriculteurs), affecté au remplacement formation, permettent de réduire cette charge ; elles pourraient être abondées par les collectivités territoriales.

Dans ce cadre, une politique de valorisation du salariat dans le secteur agricole permettrait d'offrir les conditions nécessaires à son développement. Consciente des enjeux importants autour du salariat agricole, la profession s'est structurée et fédérée ces dernières années pour encourager la promotion des métiers de l'agriculture en général et du salariat en particulier⁹. D'autant que les besoins en la matière sont importants et que la concurrence est à relever avec des régions voisines de l'Ouest.

Pour accroître l'attractivité du métier, à côté des aspects touchant au contrat de travail, l'amélioration des conditions de travail et de vie au sein des exploitations, la mise en place de Comités d'Actions Sociales et Culturelles (CASC)¹⁰, d'assurances complémentaires santé partagées ou encore la participation des employeurs aux frais de transport des salariés apparaissent également importantes et propices à attirer des jeunes dans ces métiers tout en veillant à ne pas porter atteinte à la compétitivité des structures d'exploitations.

Face au constat qu'il y a du travail dans l'agriculture et que beaucoup d'offres restent non pourvues, une circulaire diffusée en région dans le cadre du plan d'actions 2009-2010 du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, décline, parmi ses priorités, l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire mais également la promotion et le développement de groupements d'employeurs à l'échelon départemental, sachant que ces objectifs peuvent être menés avec d'autres partenaires institutionnels dont le Conseil Régional du fait de ses compétences dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi.

L'externalisation de travaux permet, rappelons-le, d'alléger les charges d'investissements en matériels pour des tâches ponctuelles ou très spécifiques. Les missions des CUMA sont au cœur de cette préoccupation. L'analyse de l'évolution sociologique a toutefois révélé une tendance au développement des individualismes dans certains territoires. Le présent avis doit donc être l'occasion d'insister sur l'intérêt de communiquer sur les avantages pour les agriculteurs d'adhérer et de s'engager dans des CUMA.

Le paysage "cumiste" évolue actuellement avec un phénomène de regroupement des plus petites CUMA permettant de constituer des groupes aux dimensions plus optimales porteurs de projets plus pertinents. Des activités ont en effet tendance à se concentrer (ensilage par exemple) du fait notamment de l'augmentation de la capacité des matériels. Le salariat au sein des CUMA est un enjeu fort et les projets de pépinières d'emplois en lien avec les collectivités territoriales méritent une attention soutenue. Un nouveau programme de développement rural est entré dans sa phase opérationnelle en 2008, les CUMA pouvant bénéficier d'aides du FEADER. De même, la dimension de coopération générée par le phénomène CUMA peut aller jusqu'à conduire des réflexions autour de pratiques communes (aspects agro-environnementaux, assolement en commun...).

⁹ Il convient également de se référer à l'avis du CESR sur les activités et les emplois saisonniers en date d'avril 2009 dont certaines propositions concernaient le secteur agricole.

¹⁰ Equivalent, pour l'agriculture, aux Comités d'Entreprise sans toutefois en avoir l'ensemble des prérogatives.

Le CESR ne peut donc que se réjouir de la décision du Conseil Régional de mettre en place, en 2010, une nouvelle mesure d'incitation aux investissements collectifs en CUMA, afin d'alléger les charges de structure, notamment des producteurs laitiers et légumiers.

Toute initiative collective conduisant au partage d'expériences en termes d'organisation du travail et d'emploi apparaît également positive et le CESR encourage à cet égard la mise en place de réseaux locaux pour capitaliser les expériences dans l'esprit des Groupements de Vulgarisation du Progrès Agricole.

Dans le même esprit de concertation locale, il paraît opportun d'encourager les rencontres entre agriculteurs et les autres habitants du milieu rural (rurbains notamment)¹¹.

Appuyer le développement des systèmes sociétaires

Si s'installer en société permet d'investir et de répartir les risques à plusieurs et si les choix nécessairement collectifs apparaissent plus réfléchis, les risques de conflits peuvent, en revanche, être importants et porter atteinte à l'organisation globale de la structure ainsi fragilisée. Si un mauvais climat entraîne des difficultés de gestion de la structure, il peut aboutir, au pire, à son implosion. Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises disponibles au plan régional, on peut relever un certain nombre d'échecs des systèmes sociétaires. Au niveau national, des études montrent que 60 % des dissolutions sont dues à des difficultés relationnelles entre les associés¹². Ces organisations sont aussi confrontées au départ ou à l'arrêt d'un associé. Les sociétés familiales ne sont pas à l'abri des tensions. Si la forme parents-enfants n'est pas appelée à se pérenniser du fait du départ en retraite des aînés, les systèmes entre frères ou entre époux sont quelquefois conflictuels. Des dissolutions judiciaires de sociétés au sein de familles sont douloureuses. Parmi les causes de rupture, les divorces peuvent être lourds de conséquences.

Tout l'enjeu est d'accompagner en amont la constitution des sociétés pour que les aspects relationnels et organisationnels du travail soient bien intégrés au départ des projets. Le CESR estime à cet égard important que, dès leur constitution, les sociétés prévoient les conditions et modalités de sortie des associés.

Il apparaît que les jeunes sont insuffisamment réceptifs à ce discours. Il pourrait dans ce cas être suggéré de lier une partie de la Dotation aux Jeunes Agriculteurs (DJA) ou des prêts à la rédaction d'un rapport sur le projet humain ou le suivi, par le jeune, d'un module sur la prévention des conflits qui permettrait de peaufiner sa capacité à intégrer son projet de vie et d'organisation. Autant que des apports théoriques, il conviendrait de favoriser les échanges d'expériences. Relevons par ailleurs que les stages à l'installation s'adressent uniquement aux associés qui entrent dans une structure sociétaire mais il conviendrait parallèlement pour bon nombre d'observateurs de bien préparer également les accueillants (i.e. les autres associés en place).

¹¹ Ces deux points (partage d'expériences entre agriculteurs et échanges avec la population) sont d'ailleurs intégrés au Programme Régional de Développement Agricole et Rural 2009-2013 du Cas-DAR.

¹² Source : Transrural Initiatives.

Prévenir les situations de grande difficulté sociale en agriculture

Les nombreuses auditions et consultations conduites au cours de l'étude du CESR ont pointé les situations de difficulté sociale associée à des phénomènes de grande pauvreté auxquelles une partie du secteur agricole est confrontée. Du point de vue sociologique, les difficultés économiques ne concernent pas uniquement les exploitants de petites structures de plus de 55 ans mais aussi des agriculteurs d'une quarantaine d'années, souvent célibataires et vivant avec leurs parents. Même les exploitations de taille conséquente ne sont pas épargnées par ce phénomène. L'évolution des structures et de la production laisse en effet régulièrement de côté certains exploitants pour des raisons multiples et variées. Celles-ci peuvent avoir pour origines des difficultés à s'adapter aux évolutions mais également des événements inattendus comme la maladie, un décès, une rupture familiale (divorce) ou une mésentente entre associés (cf. supra). Dans certains territoires, on constate un repli sur soi de certains agriculteurs se trouvant isolés. L'isolement est multiforme : il peut-être géographique mais aussi social avec des personnes recluses qui ne s'ouvrent plus vers l'extérieur et sont, à terme, condamnées à cesser leur activité.

La désespérance peut être très forte en milieu agricole, menant malheureusement jusqu'au suicide des chefs d'exploitations. Les crises agricoles dont celle qui sévit actuellement portent atteinte à la rentabilité des exploitations, certains agriculteurs qui ont investi pour moderniser ou mettre aux normes leur outil de production se trouvent ainsi en incapacité de rembourser et sont en situation de forte détresse financière et sociale.

Si des accompagnements ponctuels existent (procédure AGRIDIF, intervention des Caisses de MSA...) avec l'aide des Conseils Généraux, les dispositifs et les outils pour accompagner les agriculteurs en grande difficulté manquent cruellement. La suppression fin 2008 de la préretraite sociale agricole dont pouvaient bénéficier les exploitants souhaitant cesser leur activité pour des raisons de santé ou en cas de difficultés économiques a eu à cet égard des effets très négatifs. Le CESR demande donc aux pouvoirs publics de prévoir des mesures visant à accompagner les sorties d'activités des agriculteurs en grande difficulté.

Le repérage, en amont, des signes annonciateurs de difficultés sociales et organisationnelles au sein des exploitations doit être privilégié avant que les agriculteurs ne sombrent dans une situation difficilement réversible. L'une des pistes pourrait consister à formaliser en région un réseau d'alerte permettant à chaque organisme en contact direct avec les agriculteurs (conseillers notamment des Chambres d'Agriculture, centres comptables, contrôle laitier, banques, fournisseurs, organismes sociaux...) de détecter les situations de détresse individuelle ou de conflit au sein des systèmes sociétaires afin de trouver les moyens adéquats pour intervenir, assez tôt, en médiateur.

Dans une démarche préventive, il conviendrait de mieux sensibiliser les chefs d'exploitations, à l'intérêt d'une bonne prise en compte des aspects administratifs et de gestion et d'inciter au suivi de trésorerie qui permet aux exploitants de suivre la situation de l'entreprise en temps réel et de mieux anticiper les situations difficiles. Ces sujets devraient être intégrés dans les stages de pré-installation mais également en formation continue.

Encourager les initiatives en faveur de la prévention des risques professionnels en agriculture

La santé au travail et la prévention des risques professionnels sont des axes majeurs œuvrant à l'amélioration des conditions de travail des actifs agricoles du fait des activités très exposées dans les secteurs de l'élevage notamment (contacts avec les animaux). La Basse-Normandie apparaît particulièrement concernée du fait de la forte représentativité de l'élevage (bovin et équin). L'une des missions des caisses de MSA est, depuis 2002, de promouvoir la santé et la sécurité au travail de l'ensemble des actifs agricoles¹³ en prenant en compte l'entreprise dans sa globalité, c'est-à-dire les dimensions humaines, organisationnelles, économiques et environnementales des risques au travail. Dans le Calvados, une étude réalisée fin 2004 par l'ARACT, à la demande de la Caisse de MSA Côtes Normandes, sur la charge de travail des exploitants agricoles de la filière lait a permis d'observer très précisément trois types de charges de travail qui pèsent sur le travail des chefs d'exploitation : physique, organisationnelle et mentale. Cette approche était un éclairage afin d'engager des actions de prévention et des modules de formations.

La sensibilisation des agriculteurs en activité mais également des jeunes au sein des établissements de formation ou en phase de pré-installation est un axe majeur à développer. Dans le cadre du parcours de professionnalisation des jeunes installés, des initiatives comme le développement de modules "organisation du travail - santé et sécurité au travail" en partenariat avec les acteurs concernés est à développer.

De la même manière, il convient de soutenir les initiatives des Caisses de MSA qui se mobilisent pour la mise en place de formations de formateurs sur la connaissance des risques professionnels, dispensées par des préventeurs et médecins du travail.

Parce qu'elles sont davantage exposées que les autres secteurs, les structures de la filière équine méritent une attention soutenue dans la politique de prévention des risques professionnels. Des actions sont conduites en ce sens par les Caisses de MSA en Basse-Normandie. Par exemple, l'ARACT a conduit, à l'initiative de la CPHSCT¹⁴ de l'Orne et en partenariat avec la Caisse MSA Orne-Sarthe et avec l'appui du Conseil Régional, un travail en profondeur en 2007 sur les risques professionnels dans les structures d'élevage et d'entraînement (trot et galop). Cette démarche a abouti à la formulation de recommandations ainsi que l'édition d'un livret et d'un CD-Rom méthodologiques et pratiques intitulé "des risques aux solutions" largement distribués au sein des professionnels concernés. Cette action innovante mériterait d'être davantage appuyée et relayée sur le terrain par les organismes concernés et élargie à l'ensemble de la région avec l'appui, notamment, du Pôle de compétitivité.

Enfin, le CESR se félicite de la décision récente du Conseil Régional d'accorder un financement à l'étude nationale (menée dans 12 départements) que conduit le Groupe Régional d'Etude sur le Cancer (GRECAN) sur le risque de cancer en milieu agricole, en particulier ceux liés à une contamination de l'air par des éléments chimiques (substances phytopharmaceutiques, engrais...) mais aussi biologiques (moisissures...).

¹³ Avant cette date, cette mission ne concernait que les salariés.

¹⁴ Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

II. L'AMELIORATION DES CONDITIONS D'ACCES ET D'ADAPTATION AUX CONTRAINTES DES METIERS DE L'AGRICULTURE

Pour beaucoup de problématiques précédemment abordées, les interventions dès les phases de formation et de pré-installation apparaissent primordiales. La prise de conscience par les jeunes des réalités actuelles des métiers de l'agriculture est par conséquent à privilégier.

Renforcer les formations et modules sur l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines

Lors de la phase d'étude, les consultations avec les acteurs socio-économiques, professionnels et experts du monde agricole ont révélé des carences en termes d'information et de formation délivrées aux jeunes en matière d'organisation du travail et de ressources humaines.

Certes, les rénovations en cours des diplômes de la formation agricole intègrent une plus grande prise en compte de l'évolution sociétale et des nouveaux besoins en matière alimentaire et environnemental. Les diplômes de la voie professionnelle sont concernés au premier chef par cette rénovation (Brevet de Technicien Supérieur Agricole, Brevet Professionnel "Responsable d'Exploitation Agricole" et le Bac Pro "Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole"). Ces réformes aboutissent également à davantage d'autonomie de la part des établissements.

Outre les MFR dans lesquelles la présence en entreprise agricole est la plus forte, l'enseignement est globalement en relation étroite avec le terrain avec les stages (16 semaines en Bac Pro), les semaines bloquées sur des études de cas, les interventions de professionnels... Ces aspects sont amenés à se renforcer, à l'exemple de l'initiative prise début 2009 par la Chambre Régionale d'Agriculture et le Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD) de la DRAAF pour inciter les établissements à se rapprocher des conseillers des chambres d'agriculture sur les sujets d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines en vue d'interventions. Le CESR se réjouit d'une telle démarche qui contribue à bien intégrer les règles du "vivre et travailler ensemble" en amont des phases d'installation. Dans le même esprit, il conviendrait de bien informer les futurs chefs d'exploitation et salariés sur les perspectives de revenus des métiers de l'agriculture.

Afin d'encourager les jeunes à réfléchir davantage sur l'organisation du travail avant d'entrer en activité, élément qui pourrait constituer une étape obligée, une piste consisterait, par exemple, à mieux sensibiliser les futurs chefs d'exploitation aux réalités du travail en agriculture et aux organisations à privilégier (bonne connaissance juridique des structures sociétales, recours aux CUMA, groupements d'employeurs, services de remplacement, etc.). De même, le CESR tient à insister sur l'investissement nécessaire des maîtres de stage pour donner une réelle expérience aux stagiaires en formation, y compris ceux en reconversion.

Dans le cadre des stages de préparation à l'installation, il existe des modules intégrant une tentative d'approche de quantification du travail pour les différentes activités, mais il paraît en vérité difficile de motiver les jeunes sur cette thématique, ceux-ci privilégiant avant tout la réussite de leur projet d'installation qui passe par des conditions économique et technique viables. Les aspects d'organisation du travail ne

sont pas, à leurs yeux, prioritaires. A ce stade, les jeunes se déclarent prêts à travailler 70 heures mais risquent de ne plus voir les choses de la même façon quelques années après leur installation. Une réelle sensibilisation des accédants sur ces thématiques apparaît nécessaire.

Selon certains professionnels consultés, l'élévation du niveau de formation n'irait pas systématiquement de pair avec l'élévation du niveau des connaissances techniques. Plus que jamais, l'agriculture exige des compétences multiples ; la formation y répond en grande partie mais l'apprentissage de terrain et l'expérience apparaissent fondamentaux. La formation continue en agriculture est un aspect à renforcer pour permettre aux actifs de s'adapter continuellement aux nouvelles réglementations, organisations et pratiques du métier.

Le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche vient de lancer les Assises de l'Enseignement Agricole Public qui portent notamment sur l'adéquation entre l'offre et la demande. Ces assises aborderont aussi les points liés à la gouvernance de l'enseignement agricole. Relevons également que les rénovations en cours de diplômes intègrent une plus grande prise en compte de l'évolution sociétale et des nouveaux besoins alimentaires et environnementaux. Pour le CESR, l'étude de "sas" de professionnalisation entre des fins de formations plus généralistes et l'accès à l'emploi dans des champs de métiers bien identifiés est une piste à explorer. Par ailleurs, la formation tout au long de la vie doit être également une réponse aux adaptations nécessaires des actifs agricoles aux évolutions importantes des différents métiers de la production.

Concernant la reconversion des publics vers l'agriculture, une formation qualifiante financée par le Conseil Régional a été mise en place depuis trois ans. Il convient de saluer ce type d'initiatives et plus globalement la charte qualité emploi-formation qui a pour objectifs : la mise en œuvre de bourses de l'emploi dans l'agriculture, le développement de la formation et la promotion des métiers agricoles.

Enfin, concernant la filière équine, le CESR suggère que soit menée une réflexion avec les professionnels concernés et en collaboration avec Equi-Ressources et en adéquation avec les conclusions du Comité d'Orientation Formation Filière Equine sur la mise en place au Pin-au-Haras de formations répondant aux exigences croissantes de polyvalence des métiers du cheval et intégrant la préoccupation transversale de sécurité et de santé au travail.

Mieux accompagner l'installation face aux problématiques d'accès au foncier agricole

Le processus d'installation doit aujourd'hui faire face à des contraintes foncières exacerbées. Certains territoires en Basse-Normandie sont confrontés à la forte pression foncière avec, pour conséquences, des propositions de prix de cession des exploitations très élevées voire un risque fort de démantèlement des outils suite à la sortie des terres et bâtiments de la fonction productive¹⁵ (dont des exploitations pourtant mises aux normes). L'objectif d'éviter de façon plus efficace le démantèlement d'exploitations laitières viables, par exemple, nécessiterait un partenariat plus étroit entre tous les acteurs et les dispositifs existants (SAFER, ADASEA...).

¹⁵ Cette pression foncière forte en milieu rural génère une concurrence préjudiciable aux installations et reprises d'activités agricoles.

En outre, le départ en retraite des parents sur l'exploitation est et va devenir de plus en plus problématique dans les situations où il entraînera un partage familial du patrimoine.

La question de la maîtrise et du financement du foncier va se poser assez vite dans le cadre des reprises ou des installations ou réinstallations d'agriculteurs. Se développent actuellement des initiatives favorisant l'apport extérieur de capitaux individuels ou collectifs actuellement en développement (Groupements Fonciers Agricoles, Association Terre de Liens...).

Il paraîtrait donc nécessaire de conduire une réflexion sur le portage du foncier sur le long terme en région en lien avec la SAFER qui dispose d'une panoplie d'outils pour répondre à ces problématiques.

De même, dans la perspective de faciliter l'installation des jeunes et de répondre aux difficultés d'accès au foncier, la mise en place d'un fonds de stockage temporaire des terres permettrait d'orienter davantage de foncier vers l'installation.

A la lumière de l'expérimentation conduite avec succès en partenariat avec le Conseil Général du Calvados entre 2006 et 2008, la SAFER peut acquérir des parcelles en se chargeant de trouver temporairement des agriculteurs déjà installés pour valoriser ces surfaces. Cette mise à disposition limitée dans le temps permet aux jeunes candidats à l'installation de disposer du temps nécessaire à la finalisation de leur projet ou aux acteurs locaux de trouver ou d'accompagner un jeune repreneur déjà repéré pour les parcelles en question. A la fin du stockage, le foncier revient obligatoirement à un jeune en propriété ou quand un bailleur est trouvé pendant ce laps de temps, en fermage.

Au cours des consultations, ont été également abordées les concurrences entre urbanisation et maintien des surfaces agricoles. L'urbanisation grignote les terres agricoles, souvent les meilleures, et menace l'activité de production¹⁶. Ce phénomène aboutit à réduire, dans certains territoires, le nombre d'exploitations entraînant des effets non négligeables en termes économiques (difficulté d'accéder localement à des services de remplacement, d'entraide, risques de fin de collecte, de délocalisation d'établissements transformateurs...) mais également sociologiques voire psychologiques du fait de l'isolement préjudiciable des exploitants avec des conséquences comme la multiplication des conflits d'usage (conflits entre néo-ruraux et agriculteurs à propos d'éventuelles nuisances). Il paraît urgent de garantir, demain, la conservation des terres agricoles de bonnes qualités agronomiques et des dispositions du prochain projet de loi relatif à la modernisation de l'agriculture devraient aller dans ce sens. De même, il convient d'éviter que les projets de fermes photovoltaïques consomment des terres agricoles de qualité.

En Basse-Normandie comme dans les autres régions limitrophes, on constate un fort déséquilibre entre l'offre d'exploitations viables à céder et la demande d'installations, à savoir qu'il y a largement plus de candidats à l'installation que d'exploitations à reprendre. Des organismes comme les ADASEA, ou comme on l'a vu ci-avant les SAFER, disposent ou pourraient disposer de tout un panel de mesures permettant d'accompagner et de faciliter les processus d'installation et de transmission des exploitations. Les actions en faveur de la transmission et de l'installation

¹⁶ 60 000 ha, dont principalement des espaces dédiés à l'agriculture, sont artificialisés chaque année. L'équivalent d'un département agricole disparaît tous les 6 ans et ce rythme ne cesse de croître.

représentent une épreuve de longue haleine dont les résultats se font sentir sur le long terme.

Les ADASEA constatent que les cédants souhaitent de plus en plus un conseil personnalisé sur l'exploitation pour mieux préparer leur départ. C'est une évolution sociologique marquante. La cessation d'activité se raisonne plusieurs années à l'avance. La sollicitation de la part des jeunes est également en progression. De nouveaux paramètres sont à intégrer, au-delà des préoccupations économiques et financières ; les aspects sociologiques et l'affectif comptent beaucoup pour des agriculteurs qui ont fait toute leur carrière dans leur exploitation.

Pour le CESR, il paraît important de conserver la combinaison entre les dispositifs d'animation et les aides directes adressées aux jeunes ou aux cédants en vue de générer du dynamisme local. Ces dispositifs pourraient être améliorés en liant davantage la gestion des aides au résultat immédiat. Par exemple l'incitation financière à céder son siège d'exploitation pourrait rentrer en amont dans la négociation de la transmission de la ferme si on souhaite lui donner un effet levier. Pour y parvenir, il faudrait demander à la SAFER, dans la négociation des conditions financières de la transmission, de pouvoir, en lien avec les ADASEA, en faire l'avance au cédant.

Le CESR insiste sur le rôle important du Répertoire Départ Installation (RDI) qui met en relation une partie des agriculteurs à la recherche d'un repreneur et certains candidats à l'installation ou, à défaut, des exploitants souhaitant conforter leurs surfaces. Le rôle d'information de ce dispositif est utile pour des candidats ne disposant pas d'exploitation familiale à reprendre. Une synergie plus grande est souhaitable entre le gestionnaire du RDI et la SAFER qui dispose d'outils juridiques adéquats comme la Convention de Mise à Disposition¹⁷ et l'intermédiation locative. En effet la pression foncière liée aux nombreuses demandes amène les ADASEA à ne pas communiquer sur toutes les offres d'exploitations disponibles dans la mesure où, dans un contexte de faible offre, il paraît important de ne pas entrer dans une logique de surenchère entre deux candidats à la reprise.

Il conviendrait également, dans le même esprit, d'anticiper les arrêts "précoces" d'activités. Un partenariat original entre la SAFER, spécialiste de l'évaluation foncière, et les ADASEA mériterait d'être développé dans ce cadre en Basse-Normandie.

Améliorer l'image et la connaissance sociologique de l'agriculture

La réflexion sociologique nous amène également à intégrer les relations entre l'agriculture et le citoyen-consommateur. Le grand public n'a pas suffisamment conscience de ce que représente aujourd'hui le métier d'agriculteur. Pour le CESR, toutes les initiatives à même de sensibiliser davantage le grand public sur le rôle et la réalité du travail au sein des exploitations ainsi que sur la multifonctionnalité agricole sont aujourd'hui positives.

Dans le même esprit, la promotion des métiers très diversifiés de l'agriculture auprès des jeunes doit être un objectif majeur. Le développement des lieux de rencontres entre grand public et agriculteurs et notamment les dispositifs de visites d'exploitations doit être encouragé à l'instar des opérations telles que "fermes ouvertes"

¹⁷ Contrat entre la SAFER et le propriétaire de foncier permettant à ce dernier de faire exploiter temporairement ses terres par un agriculteur et de les voir libérer à la fin d'une période de 1 à 6 ans renouvelable.

qui permettent de sensibiliser les jeunes au monde agricole. L'information dispensée auprès des scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et professionnels sur les formations spécifiques aux filières agricoles est à cet égard importante. L'agriculture exige de plus en plus des savoir faire pointus avec de fortes technicités. Par ailleurs, le potentiel d'emploi est important mais insuffisamment connu.

Il y a du travail dans l'agriculture et beaucoup d'offres restent non pourvues. Les actions de promotion et de valorisation du salariat en agriculture conduites par les différents organismes concernés apparaissent primordiales afin de mieux valoriser les métiers correspondants au sein des exploitations agricoles.

Le CESR souhaite que la mission "Observatoire" des métiers agricoles résultant de la politique mise en place par le Conseil Régional dans le cadre de la Charte emploi-formation de l'agriculture s'étoffe en partenariat avec l'AREFA dans le but de mieux informer, en temps réel, sur les nombreux débouchés qu'offrent les filières d'enseignement agricole.

Enfin, dans le prolongement de la réflexion du CESR, une enquête de terrain auprès d'un panel représentatif d'agriculteurs mériterait d'être conduite. Le Pôle Rural de la Maison de la Recherche en Sciences Humaines (MRSH) de l'Université de Caen - Basse-Normandie, structure interdisciplinaire reconnue pour ses compétences au niveau national, qui valorise les études rurales autour de deux disciplines principales : histoire et géographie avec une ouverture vers d'autres domaines tels que la sociologie, pourrait être missionné à cet effet par l'Etat et la Région pour réaliser une telle étude. Ce serait l'occasion d'initier une démarche innovante au niveau national d'observation sociologique du monde agricole.

---00000---

En conclusion, l'agriculture bas-normande a, du point de vue sociologique, profondément évolué au cours des dernières décennies. Tout en se modernisant au gré des évolutions techniques et organisationnelles, elle a toutefois conservé son caractère familial, y compris dans un cadre sociétaire plus affirmé. Cette étude originale du CESR de Basse-Normandie a révélé les défis humains auxquels serait confronté ce secteur pour les années à venir du fait de la disparition des mesures de protections et de régulations économiques au niveau européen qui entraînent des conséquences lourdes en termes de facteurs humains et sociaux. Ces aspects sociologiques sont encore trop laissés pour compte aujourd'hui et doivent être intégrés dans la perspective du développement de l'agriculture de demain.

Du maintien d'une agriculture bas-normande dynamique dépendent très largement l'occupation, l'animation et l'entretien du territoire régional sans oublier surtout les milliers d'emplois dans les filières amont et aval dont l'agroalimentaire, premier employeur régional. Une étude de la Chambre d'Agriculture estime que 59 000 emplois

seraient directement liés à l'agriculture en Basse-Normandie, soit 12 % de la population active ayant un emploi. Cette richesse régionale qui tient à la fois aux conditions pédoclimatiques favorables, à la volonté et à la forte détermination des hommes, et au poids de l'histoire doit être maintenue à travers le soutien, la promotion et la valorisation des filières agricoles et des métiers qu'elle génère.